

UNIVERSITÉ DE CAEN. — FACULTÉ DE DROIT

UNE NOUVELLE FORME DU CONTRAT DE SALAIRE

DE LA FACULTÉ
CONCÉDÉE AUX OUVRIERS
DE DEVENIR

CO-PROPRIÉTAIRES DU CAPITAL SOCIAL

LE LABOUR CO-PARTNERSHIP

THÈSE POUR LE DOCTORAT

SOUTENUE LE 28 NOVEMBRE 1902

PAR

YVES DE MONTI DE REZE

ANGERS
IMPRIMERIE A. BURDIN ET C^{ie}

4, RUE GARNIER, 4

1902



Digitized by the Internet Archive
in 2026

DE LA FACULTÉ CONCÉDÉE AUX OUVRIERS

DE DEVENIR

CO-PROPRIÉTAIRES DU CAPITAL SOCIAL

LE LABOUR CO-PARTNERSHIP

UNIVERSITÉ DE CAEN — FACULTÉ DE DROIT

Année scolaire 1902-1903.

DOYEN :

M. EDMOND VILLEY (✱, I. ✱), correspondant de l'Institut, membre du Conseil supérieur de l'Instruction publique.

PROFESSEURS :

MM. DANJON (I. ✱), assesseur du doyen, professeur de *Droit commercial*, chargé du cours de *Droit maritime*.

EDMOND VILLEY (✱, I. ✱), professeur d'*Economie politique*, chargé des cours de *Droit constitutionnel comparé* et de *Législation financière*.

LAISNÉ DES HAYES (A. ✱), professeur de *Droit romain*, chargé d'un cours de *Droit civil*.

GUILLOUARD (✱, I. ✱, C. ✱, G. O. ✱, C. I. C. ✱, O. ✱, L. ✱), professeur de *Droit civil*.

LEBRET (I. ✱), professeur de *Droit civil*, ancien Ministre de la Justice.

CABOUAT (I. ✱), professeur de *Droit international public* et privé et de *Législation industrielle*.

BIVILLE (A. ✱), professeur de *Procédure civile* et chargé d'un cours de *Droit administratif*.

DEBRAY, professeur de *Droit romain*, chargé du cours d'*Histoire du Droit français*.

LE FUR, professeur de *Droit administratif* et chargé du cours d'*Éléments du Droit constitutionnel*.

AGRÉGÉS :

MM. ASTOUL, chargé d'un cours de *Droit romain* et du cours de *Pandectes*.

DEGOIS, chargé du cours de *Droit criminel* et du cours de *Droit civil approfondi et comparé*.

GÉNESTAL, chargé des cours d'*Histoire générale du Droit français*, d'*Histoire du Droit public français*, et de la *Coutume de Normandie*.

ALLIX, chargé des cours d'*Économie politique* et d'*Histoire des Doctrines économiques*.

SECRÉTAIRE :

M. GILLET (I. ✱), secrétaire de l'Université de Caen.

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE CAEN. — FACULTÉ DE DROIT

UNE NOUVELLE FORME DU CONTRAT DE SALAIRE

DE LA FACULTÉ
CONCÉDÉE AUX OUVRIERS

DE DEVENIR

CO-PROPRIÉTAIRES DU CAPITAL SOCIAL

LE LABOUR CO-PARTNERSHIP

THÈSE POUR LE DOCTORAT

SOUTENUE LE 28 NOVEMBRE 1902

PAR

YVES DE MONTI DE REZÉ



ANGERS

IMPRIMERIE A. BURDIN ET C^{ie}

4, RUE GARNIER, 4

1902

JURY D'EXAMEN

MM. EDMOND VILLEY, *professeur-doyen, président
de la thèse.*

JULES CABOUAT, *professeur.*

EDGARD ALLIX, *agrégé.*

BIBLIOGRAPHIE

P. CAUWÈS. — *Cours d'économie politique*. Troisième édition, 1893. Paris, Larose et Forcel, t. I^{er}.

CONGRÈS INTERNATIONAL DE LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES, tenu au Palais du Trocadéro et au cercle populaire de l'Esplanade des Invalides, du 16 au 19 juillet 1889 (Compte-rendu *in extenso* des séances. Paris, Chaix, 1890).

GIGNOUX. — *La Laborieuse*. Notice historique. Imprimerie La Laborieuse, Nîmes.

GODIN. — *Mutualité sociale*. Guise, imprimerie Barré, 1891.

HOCQUET. — *Emploi des fonds dans la participation aux bénéfices*. Paris, Larose.

LEMIRE. — Proposition de loi sur *Le Bien de famille*.

LÉON XIII (S. S. LE PAPE.) — Lettre encyclique *De Conditione opificum*. Traduction française officielle : Paris, Pous-sielgue, 1891.

LE PLAY. — *Réforme sociale en France*. Tours, Alfred Mame. Année 1887. Septième édition, t. I.

LEROY-BEAULIEU. — *Traité théorique et pratique d'Économie politique*. Troisième édition. Paris, Guillaumin, t. II et IV.

MAX TURMANN. — *Le Catholicisme social*. Paris, Félix Alcan, 1900.

NOTICE SUR LA SOCIÉTÉ DU FAMILISTÈRE (DE GUISE). ASSO-

- CIATION DU CAPITAL ET DU TRAVAIL. Imprimerie Waton, Saint-Étienne.
- RAMBAUD. — *Éléments d'Économie politique*. Paris, Larose, 1895.
- RÉFORME SOCIALE (La). Année 1888. Année 1891.
- RÈGLEMENT DE COOPÉRATION. Papeterie coopérative d'Angoulême. Maison Laroche-Joubert. Angoulême, imprimerie Despujols, 1899.
- ROBERT (CHARLES). *Bulletin de la Participation*, t. XV, année 1893. *Introduction au Guide pratique de M. Trombert*.
- STATUTS de la Papeterie coopérative d'Angoulême. Imprimerie Despujols, Angoulême, 1900.
- STATUTS de La Laborieuse. Nîmes, imprimerie La Laborieuse, 1897.
- STATUTS de la Société en commandite par actions, Fillot, Ricois, Lucet et C^{ie} (Au Bon Marché). Imprimerie Chaix, Paris.
- SAY (J.-B.). — *Cours complet d'économie politique*, t. I. Guillaumin, 1840.
- THIÉRY. — *Exploiteurs et Salariés*. Paris, Lecoffre, 1895.
- VAN MARKEN. — *L'organisation sociale dans l'Industrie*. Deuxième édition. Imprimerie Van Marken, Delft. — *La Coopération et la classe ouvrière*. Imprimerie Van Marken, Delft.
- VILLEY. — *Principes d'Économie politique*. Deuxième édition. Paris, Guillaumin, 1894.
-

INTRODUCTION ET GÉNÉRALITÉS

Parmi les nombreux problèmes sociaux de notre époque, il en est un qui a une importance capitale et qui résume en quelque sorte tous les autres : c'est la question du salaire.

Certains économistes, en particulier ceux de l'école historique allemande, affirment que le salaire est une forme de rétribution qui a fait son temps, et que dans un avenir plus ou moins éloigné elle est appelée à disparaître. Comme dans l'évolution historique le servage a pris la place de l'esclavage, comme le salariat lui-même a pris la place du servage, de même un autre mode de répartition des richesses viendrait remplacer le contrat de salaire.

En 1867, la commission ouvrière instituée officiellement pour l'Exposition et comprenant 400 ouvriers de métiers différents rédigeait un programme où l'on demandait l'abolition du salariat, « cette dernière forme de l'esclavage », qui serait éliminé par le développement du principe coopératif (1).

(1) Paul Leroy-Beaulieu, *Traité théorique et pratique d'Économie politique*, t. II, p. 398.

Devons-nous accepter sans restrictions cette affirmation de l'école historique et de la commission ouvrière? Faut-il prédire et souhaiter avec elles la disparition du contrat de salaire? Nous ne le croyons pas. Nous pensons au contraire que le salaire est appelé à rester longtemps encore le principal mode de rémunération du travail pour la classe ouvrière.

Entrer dans la discussion de cette grave question serait sortir du cadre de cette thèse. Bornons-nous à rappeler les deux grands avantages du contrat de salaire : régularité et fréquence du paiement, absence de risques (1) ; ajoutons aussi que le contrat de salaire est essentiellement perfectible. Du reste nous avouons ne pas bien voir quelle forme de rétribution du travail pourrait le remplacer. Certains économistes prétendent, il est vrai, avoir résolu le problème. Parmi les solutions qu'ils proposent, il en est une qui mérite un sérieux examen : c'est le système désigné sous le nom de *labour co-partnership*.

Cette combinaison nouvelle et fort ingénieuse attire depuis quelque temps l'attention de bon nombre d'économistes et d'industriels déjà acquis aux idées de coopération et de participation. Un grand industriel hollandais, M. van Marken, dans le discours qu'il prononçait à l'ouverture du troisième Congrès de l'Alliance Coopérative Internationale, tenu à Delft du 14 au 17 septembre 1897, après avoir exposé toutes les causes qui d'après lui ont empêché jusqu'ici les ouvriers de bénéficier des avantages fournis par la coopération, déclare

(1) Joseph Rambaud, *Éléments d'Économie politique*, 1895, p. 519.

que « le travail a complètement changé de forme et de fond (1) », qu'à côté des ouvriers proprement dits il y a dans l'usine d'autres salariés qui sont plus instruits, comme l'ingénieur, le chef de division commerciale et administrative, le conseiller juridique, etc. Aussi estime-t-il que les idées de coopération feront de grands progrès parmi les classes ouvrières dans un avenir plus ou moins prochain. Il en prévient les patrons et leur dit : « La coopération du capital et de l'intelligence doit largement ouvrir ses portes au travail comme troisième allié dans la production, comme troisième facteur ayant droit à tous les bénéfices de l'évolution économique. » (2)

Et il ajoute un peu plus loin :

« Cependant, quoique l'équité sociale puisse être satisfaite en principe, la quotité de la participation, la limitation des droits réciproques, pourront donner lieu sans doute à des difficultés, à des luttes même. Pour arriver à la pacification complète entre le capital et le travail, il y a encore un dernier pas à faire : l'unification du capital et du travail, c'est-à-dire la transmission du capital ou seulement d'une partie du capital au travail, l'expropriation successive au moyen de la part des bénéfices réservés au travail : le *co-partnership*. C'est le capital, non plus maître, mais serviteur du travail ; le capitaliste reçoit le salaire — l'intérêt et la prime de risque — pour le service rendu par son capital aussi longtemps que le

(1) Van Marken, *La Coopération et la classe ouvrière*, discours prononcé à Delft, le 14 septembre 1897, p. 25.

(2) *Op. cit.*, p. 27.

travail en a besoin. Entré lui-même dans les fonds nécessaires, grâce à ses efforts personnels, le travail congédie le capitaliste en lui rendant gracieusement son capital intégral. » (1)

La question fut vivement agitée et discutée au Congrès de Delft. On y vota à l'unanimité la résolution suivante : « Le Congrès déclare attacher une grande importance à ce qu'une propagande active en faveur du principe du *co-partnership* du travail soit organisée dans tous les pays, d'accord avec l'Alliance internationale, afin que l'opinion publique soit pénétrée de ce principe et que l'attention de tous les réformateurs sociaux soit appelée sur sa haute portée, résultant de ce qu'il tend à harmoniser les facteurs principaux engagés dans la production et la distribution. »

Bien plus, pour préciser et compléter ce vœu, le Congrès, sur la demande de son Président, en adoptait un autre non moins important, qui avait pour objet l'organisation de cours destinés à enseigner les principes du *co-partnership*.

La question est donc explicitement posée et on cherche à l'heure actuelle à la vulgariser et à la faire discuter dans le monde du travail, aussi bien parmi les patrons que parmi les ouvriers. De là l'actualité et en même temps l'intérêt de notre sujet.

(1) *Op. cit.*, p. 30.

PLAN

Après avoir donné la définition du *labour co-partnership* et montré les conséquences du système, soit au point de vue de la rémunération, soit au point de vue de la transmission successive du fonds social, nous nous proposons de faire connaître le fonctionnement du système dans divers établissements de France, de Hollande, d'Angleterre et des États-Unis. Puis nous le discuterons en indiquant ses inconvénients et ses avantages, et nous citerons pour terminer l'opinion de plusieurs chefs d'industrie qui ont appliqué le *labour co-partnership*.

CHAPITRE PREMIER

Définition du *LABOUR CO-PARTNERSHIP* Ses conséquences

SECTION I

DÉFINITION

Si au début de toute étude une bonne définition est d'une importance capitale, il n'est pas toujours facile de délimiter un sujet par le genre et l'espèce, surtout lorsqu'il appartient à une science encore incomplètement formée comme l'économie politique.

Pour bien définir le *labour co-partnership* il faudrait tout d'abord traduire littéralement cette expression. Mais il n'est pas rare, surtout en matière économique, que des mots étrangers nouveaux se refusent à une traduction exacte, et que le traducteur se trouve réduit à employer telle quelle l'expression étrangère, quitte à l'expliquer de son mieux. Tel sera notre cas.

Si nous cherchons une traduction à peu près littérale de cette expression anglaise : *labour co-partnership*, nous devons, croyons-nous, nous arrêter à celle-ci :

« Co-propriété accordée au travail ». Mais cela ne nous avance guère et n'éclaircit pas encore beaucoup nos idées. De quelle co-propriété, de quel travail s'agit-il ? La formule trouvée ne nous le dit pas. Elle nous servira du moins de point de départ, et nous pouvons essayer, en la complétant, d'arriver à une définition.

Certains économistes, d'accord en cela avec les membres du Congrès de Delft, estiment que le moment n'est pas encore venu de définir le *labour co-partnership*, pour ce motif quelque peu spécieux, à notre avis, que le mouvement de l'association industrielle coopérative en est encore à ses débuts et cherche sa voie à plusieurs points de vue.

Nous ne voulons pas discuter la décision du Congrès ni le motif sur lequel il l'appuie, mais il nous sera permis de la trouver étrange. Il est étrange que les membres d'un Congrès, après avoir discuté pendant plusieurs séances un système dont certains d'entre eux, comme M. van Marken, étaient les promoteurs, n'aient pu donner une définition du système qu'ils préconisaient. Les adversaires des Congrès en général pourraient s'en amuser et dire que les Congrès ne sont pas même bons à donner des définitions des sujets discutés ; ou bien, avec « le vénérable patriarche de la coopération en Angleterre », Jacob Holyoake, ils pourraient critiquer les discussions « byzantines » ou « chinoises » auxquelles a donné lieu le *labour co-partnership* lors du Congrès de Delft, et demander malicieusement, lorsqu'il en est ainsi pour les personnes connaissant la question, ce que cela serait pour celles qui n'en connaissent pas le premier mot.

Sans nous attarder à ces considérations plus ou moins sérieuses, nous allons emprunter une définition du *labour co-partnership*, à celui que l'on a appelé « le coopérateur français », M. Charles Robert. Mieux que personne, — nul ne mettra en doute notre affirmation, — il était à même de donner une bonne définition sur ce sujet.

A son avis : « Il y a *labour co-partnership*, à une dose plus ou moins forte, dans toute association ouvrière de production et dans toute maison patronale où la porte est ouverte, ou même seulement entr'ouverte, pour permettre aux auxiliaires de l'Association et aux ouvriers du patron déjà participants aux bénéfices de monter un échelon de plus, de devenir eux-mêmes associés, co-propriétaires de l'actif social et capables dès lors, d'après les termes des statuts, de siéger avec les autres actionnaires. »

En d'autres termes plus concis et que nous avons pris comme titre de ce travail, le *labour co-partnership* est « la faculté concédée aux ouvriers de devenir co-propriétaires du capital social. »

La définition de M. Charles Robert nous paraît bonne, aussi l'acceptons-nous à peu près sans réserves. Nous n'y ferons, comme on le verra plus loin, qu'une petite critique de détail.

SECTION II

CONSÉQUENCES

§ 1^{er}. — *Dans quels établissements l'on peut employer le système.*

De la citation que nous venons de rapporter, il ressort que le système de la co-propriété des travailleurs peut s'appliquer :

1° Dans « toute maison patronale », c'est-à-dire dans tous les établissements dirigés par des patrons ;

2° Dans « toute association ouvrière de production. »

Ici une première remarque s'impose à notre esprit.

Que le système exposé s'applique « dans toute maison patronale », cela va de soi. L'on comprend facilement qu'un patron, obéissant à un motif supérieur inspiré par la crise sociale que nous traversons, veuille aider ses ouvriers à acquérir une propriété, à devenir des propriétaires, des capitalistes, petits il est vrai, mais véritables cependant.

Mais par contre, de prime abord il paraît étrange que la co-propriété puisse être accordée « dans toute association ouvrière de production », car il semble que les ouvriers sont déjà propriétaires de l'entreprise.

Eh bien ! non : il suffit de réfléchir quelques instants pour se convaincre que le système du *labour co-partnership* peut s'appliquer aussi bien dans toute association ouvrière de production que dans toute maison patronale.

En premier lieu, les ouvriers faisant partie d'une association ouvrière de production ne sont pas toujours propriétaires de l'entreprise. D'autre part toute maison patronale qui a adopté le système en question est devenue par là même une association ouvrière de production. C'est ce qui est arrivé pour l'ancienne Maison Godin, actuellement *Société du Familistère de Guise*, *Association Coopérative du Capital et du Travail*. C'est ce qui est encore arrivé pour l'ancienne Maison Laroche-Joubert, aujourd'hui *Papeterie Coopérative d'Angoulême*. Or, comme nous le verrons plus tard en développant le système, les ouvriers décédés ou sortant de l'association ouvrière sont remplacés par les ouvriers nouveaux venus, « les auxiliaires du travail » qui deviennent « associés », c'est-à-dire possesseurs d'actions, de telle sorte qu'à n'importe quelle époque de l'existence de l'association ouvrière de production le système du *labour co-partnership* pourra être appliqué. C'est ce que dit parfaitement la définition de M. Charles Robert : « Il y a co-partnership dans *toute association ouvrière* de production où la porte est ouverte pour permettre aux *auxiliaires de l'association* déjà participants aux bénéfices de monter un échelon de plus..., etc. » Quant aux maisons patronales, elles sont visées dans la définition par ces mots : « Il y a co-partnership dans *toute maison patronale* où la porte est ouverte pour permettre aux ouvriers du patron déjà participants aux bénéfices de monter un échelon de plus..., etc. ».

Dans la définition de M. Charles Robert nous remarquons encore ces mots : « Il y a co-partnership à *une dose plus ou moins forte* dans toute maison.... où la

porte est ouverte ou même seulement entr'ouverte... » Et c'est ici que nous nous permettons une petite critique. Ces expressions sont peu claires, et l'on en est réduit à se demander ce que M. Charles Robert a bien voulu dire.

Il nous semble probable que « le coopérateur français » a l'intention de nous faire entendre que les formes du *labour co-partnership* varient avec les différents établissements qui l'emploient, et qu'il y a de notables différences dans leurs règlements respectifs. Rien de plus vrai et c'est pour cela que tout un chapitre de cette thèse sera consacré à faire la monographie de plusieurs maisons qui pratiquent ce mode de rémunération. Nous y verrons notamment que le *labour co-partnership* peut revêtir deux caractères bien différents : il peut être *obligatoire*, comme dans la Maison Godin, ou seulement *facultatif*, comme dans la Maison Laroche-Joubert. Voilà ce que M. Charles Robert aurait dû préciser dans sa définition. Peut-être le système *obligatoire* est-il représenté par « la porte ouverte » et le système *facultatif* par « la porte entr'ouverte », mais n'étant pas des *Edipes*, nous ne saurions l'affirmer.

Ce que nous pouvons assurer, comme le dit expressément la définition de M. Charles Robert, c'est que le *labour co-partnership* suppose qu'il y a déjà participation aux bénéfices. Ce sont donc les maisons patronales et les associations ouvrières chez qui la participation aux bénéfices est appliquée qui peuvent aussi introduire chez elles le *labour co-partnership*, c'est-à-dire accorder la co-propriété aux ouvriers, qui sont « capables dès lors, d'après les termes des statuts, de siéger avec les autres actionnaires ».

Est-il difficile d'arriver à ce résultat ? Rien de plus simple, au contraire.

Ordinairement un établissement industriel est possédé soit par un patron unique, soit par plusieurs actionnaires. Dans le cas où il n'y a qu'un seul patron, ce dernier pourra, à l'exemple de Godin, transformer sa maison patronale en « une association entre travailleurs et capitalistes » (1). Autrement dit le patron fondateur, à l'origine, « fait à lui seul l'apport du fonds social » (2). Ce fonds social est divisé en parts d'actions, que les ouvriers de l'association ou de la maison acquièrent au moyen des fonds qui leur sont fournis par la participation aux bénéfices, ou bien au moyen d'épargnes antérieures qu'ils peuvent faire fructifier par l'achat de ces parts. Ainsi petit à petit le patron, primitivement unique possesseur, peut concéder à ses ouvriers la faculté de devenir propriétaires des parts d'actions, c'est-à-dire du fonds social et, pour tout dire en un mot, de l'établissement.

Là où déjà l'établissement est monté par actions, là où il y a plusieurs actionnaires, comme cela a lieu actuellement pour l'imprimerie *la Laborieuse*, de Nîmes, la chose sera plus facile encore. La première opération est toute faite, puisque l'association est formée et le capital divisé en actions. Il ne reste plus qu'à concéder aux ouvriers la faculté de se rendre propriétaires de ces actions.

(1) Article 3 des statuts de la *Société du Familistère de Guise*, *Association Coopérative du Capital et du Travail*.

(2) Article 37 des mêmes statuts.

§ 2. — *Rémunération accordée dans ce système aux deux principaux agents de la production.*

A. *Rémunération accordée à l'ouvrier.*

Dans ce système l'ouvrier se trouve fort bien partagé, la rémunération de son travail est considérable. Et certes beaucoup de gens trouveront que l'ouvrier est trop favorisé, que pareil système doit être rejeté parce qu'il s'applique au détriment des capitalistes. Il serait peut-être injuste d'accepter *a priori* cette opinion; du reste nous reviendrons plus loin sur cette question, qui, nous l'avouons, est fort délicate et grosse de difficultés.

Comme rémunération, l'ouvrier reçoit donc tout d'abord un salaire. Car le *labour co-partnership* n'est pas destiné à renverser de fond en comble le salariat. En effet le salaire est « une première rétribution irréductible » d'après les partisans mêmes du *co-partnership*, car dans la *Notice sur la Société du Familistère* faite par l'ancienne Maison Godin pour l'Exposition de 1900, on lit cette phrase : « Les travailleurs pour constituer leur part (et c'est ici un des points essentiels du mécanisme financier de l'Association), n'ont jamais eu et n'auront jamais à prélever la moindre somme sur *leurs salaires* qui sont considérés comme une première rétribution irréductible de leurs efforts. »

En plus de son salaire, l'ouvrier reçoit une part des bénéfices, part qui varie suivant les établissements, — quelquefois ce sont tous les bénéfices, — et avec le

montant de cette part de bénéfices, l'ouvrier achète petit à petit une ou plusieurs actions de l'usine. Et par le jeu du système, il arrive un moment où les travailleurs, grâce à leurs efforts personnels et persévérants, deviennent propriétaires de tout le capital social et remplacent les premiers capitalistes. Les ouvriers deviennent alors eux-mêmes capitalistes, puisque ce sont eux qui sont les propriétaires du capital. C'est la réunion dans les mêmes mains du capital et du travail. C'est en cela que réside toute l'importance de sujet et sa haute portée morale et sociale.

B. Rémunération accordée au capital.

D'après ce qui précède nous voyons le travail très bien rétribué; mais les capitaux, c'est-à-dire les patrons, les actionnaires primitifs, ne reçoivent-ils donc aucune rétribution? Assurément si; car il ne faut pas oublier que dans la production le capital est un agent absolument nécessaire et que par conséquent il est de toute justice, quoi qu'en disent certains esprits utopiques plus ou moins imbus des principes socialistes, qu'il reçoive sa rétribution. Les partisans du *labour co-partnership* reconnaissent toute l'utilité du capital dans la production, puisqu'ils veulent l'assurer aux ouvriers pour que ce capital entre leurs mains leur procure plus de bien-être; aussi demandent-ils tous à ce que le capital soit rétribué. A ce sujet, citons Godin lui-même, le principal instigateur du système en France et le fondateur du *Familistère de Guise* : « L'emploi du capital, dit-il, est indispensable au travail dans l'œuvre de la production : le capital mérite donc, comme le travail, une part équitablement

calculée dans les *bénéfices*, dont il contribue à enrichir la Société. L'intérêt convenu au sujet du capital représente le prix attaché à l'utilité reconnue de son usage ; c'est la reconnaissance due à celui qui abandonne à autrui l'emploi de ce qui lui appartient. » (1)

Le capital, agent nécessaire de la production, reçoit donc dans la personne du patron ou des premiers actionnaires la rétribution qui lui est due.

Comme rémunération le capitaliste reçoit :

1° L'intérêt du capital engagé ;

2° Une prime d'assurance qui lui est allouée pour les risques courus par son capital, et cela aussi longtemps que le travail a besoin de lui ;

3° Enfin tout son capital lui est intégralement remboursé à mesure que les ouvriers achètent les actions.

C. Critique de ces rémunérations.

Le travail est bien rétribué ; le capital est rémunéré. Mais l'est-il suffisamment ? C'est le moment, semble-t-il, de traiter la question soulevée plus haut. La rétribution du capital n'est-elle pas trop faible ? En somme tous les bénéfices sont pour le travail et aucunement pour le capital : c'est injuste.

La question est épineuse et prête à la critique, mais il nous semble que sans passer pour des tenants du socialisme, nous pouvons discuter cette assertion et ne pas l'accepter sans réserves.

Ceux qui font cette objection ont toujours sur les lèvres cette autre parole (pour légitimer un salaire

(1) Godin, *Mutualité sociale*, p. 84, § XVI de la déclaration de principes qui précède les statuts.

très faible qu'un ouvrier poussé par la faim ou la misère aura accepté faute de mieux) : « la convention fait la loi des parties ». On peut leur retourner leur principe et leur dire : La convention fait également la loi des parties dans un contrat où le patron ou les actionnaires ont librement consenti à leurs ouvriers la faculté de devenir copropriétaires du capital social. Si le consentement des parties suffit à légitimer un salaire même insuffisant, il devra suffire de même dans le cas dont nous nous occupons.

Mais alors nous voyons se dresser devant nous les adversaires de la participation aux bénéfices. C'est une question délicate et qui fournirait matière à plusieurs thèses. Nous voudrions ne pas entreprendre ici une discussion forcément trop brève ; cependant nous ne pouvons passer leur objection sous silence, puisque c'est avec le produit de la participation aux bénéfices que les ouvriers participants deviennent propriétaires des actions.

La participation aux bénéfices, nous dit-on, est chose critiquable. L'ouvrier reçoit déjà sa part de produit avec le salaire. « Or ceux qui demandent pour les ouvriers la participation aux bénéfices veulent tout simplement que l'ouvrier, après avoir touché, sous le nom de salaire, sa part de produit, vienne encore prélever quelque chose sur la part de ce même produit attribuée au patron sous le nom de bénéfice. C'est exactement comme si un propriétaire, après avoir touché son fermage, disait au fermier : Maintenant donnez-moi une part de la récolte. Ils revendiquent en un mot pour l'ouvrier le droit de toucher deux fois sa part de produit » (1).

(1) Gustave Théry, *Exploiteurs et Salariés*, p. 48.

Il se peut qu'en certains cas la participation aux bénéfices soit abusive et constitue une faveur injustifiée faite à l'ouvrier au détriment du patron. Mais si le salaire est véritablement insuffisant, si les bénéfices du patron sont réellement exagérés, le patron ne peut-il remédier à cette situation qu'en augmentant le salaire? Ne lui est-il pas loisible de donner à ses ouvriers un tant pour cent sur les bénéfices qu'il réalise, et cela, même quand il leur a payé un salaire normal? qui prétendra l'en empêcher? A moins que ce ne soient ceux qui disent avec M. Gustave Théry que la participation aux bénéfices est « une pure utopie et un *danger très sérieux* pour l'industrie » (1). Mais passons, car encore une fois nous ne voulons pas entrer dans la discussion approfondie de cette question.

D'autres trouvent que dans le *co-partnership* la rétribution du capital n'est pas assez forte, parce qu'elle n'est pas proportionnée aux risques qu'il court. Dans toute entreprise le capital court des chances plus ou moins sérieuses, il y a des risques et des périls, il peut y avoir des krachs et le capital peut être englouti en entier sans pouvoir espérer que le travail vienne l'indemniser ; il est donc juste qu'il jouisse de l'avantage d'une forte rétribution.

Godin répond amplement à cette objection. Son appréciation contient des exagérations, et nous n'avons garde de l'accepter en entier, mais elle a un fond de vérité.

« Cet argument, dit-il, n'est que spécieux. Il n'est pas vrai, en effet, que le travail ne soit assujetti à aucune

(1) Gustave Théry, *Exploiteurs et Salariés*, p. 58.

chance de perte ; ses pertes se produisent sous une autre forme que celles du capital, mais elles n'en sont pas moins réelles pour cela. N'est-ce pas une perte pour le travail, quand l'industrie opère la réduction des salaires ? N'est-ce pas une perte pour le travail, quand le chômage arrive et que le salaire cesse par la fermeture des ateliers ? Le travailleur, dans ces circonstances, n'est-il pas obligé d'épuiser les ressources qu'il possède, en attendant que l'industrie ait besoin de lui, et s'il n'a pas de ressources, il doit souffrir toutes les privations. Le capitaliste ne souffre dans les phases défavorables de l'industrie que de l'absence de bénéfices ou de l'amoindrissement de son capital. Le travailleur, au contraire, souffre des fluctuations de l'industrie par le sacrifice de ses économies, par la détresse et souvent dans sa santé : il paye ainsi jusque dans sa personne. Capital et travail ont donc chacun leur part dans les vicissitudes de la production, il est juste de donner à chacun sa part dans la prospérité » (1).

§ 3. — *Transmission successive du fonds social.*

En examinant de près la définition de M. Charles Robert, l'on peut voir que les fondateurs du *labour co-partnership* ont voulu que le capital et le travail, ces deux grands agents de la production, fussent réunis dans les mêmes mains ; pour tout dire en un mot, ils ont cherché à rendre les ouvriers « co-propriétaires du capital social ». Ils sont arrivés au résultat désiré,

(1) Godin, *Mutualité sociale*, p. 54.

puisque d'après eux et aussi d'après les statuts, là où il y a *labour co-partnership*, le capital et le travail finissent par se réunir dans les mêmes mains.

Cela peut, au premier abord, paraître difficile. Mais il suffit de raisonner un peu et de lire les statuts des différents établissements où le système est employé pour se rendre compte qu'il n'en est rien. Cependant une objection s'impose immédiatement : les ouvriers meurent ou sortent de l'usine, leurs héritiers ou eux-mêmes vont rester propriétaires de leurs actions, et ce ne seront pas les ouvriers nouveaux venus qui seront les propriétaires du capital social.

Les statuts prévoient le cas, comme nous le verrons tout à l'heure.

Évidemment, trente à quarante ans après l'établissement du système dans une usine, le premier personnel ouvrier aura complètement disparu, emmenant les actions, les laissant en héritage, les vendant. Ce serait donc « de nouveau le capital et le travail séparés l'un de l'autre, peut-être l'un contre l'autre. Qu'aurait-on gagné en définitive par le système? » (1)

Assurément, l'on ne gagnerait rien, si les statuts ne prévoyaient la transmission continuelle, nous dirions volontiers journalière, des actions.

Car en général le fondateur du système n'a pas eu pour objectif de partager sa fortune entre un nombre plus ou moins grand de privilégiés, mais bien d'assurer indéfiniment aux travailleurs la possibilité de devenir

(1) Van Marken, *L'organisation sociale dans l'industrie*. Introduction, p. xiv.

co-propriétaires des établissements par *la transmission successive du fonds social*.

Lorsque toutes les parts ou titres d'apports auront été remboursées au fondateur ou à ses héritiers, c'est-à-dire lorsque tous les titres d'apports seront convertis en « titres d'épargnes » aux mains des ouvriers, l'on continuera toujours à verser en espèces la somme que l'on donnait au fondateur pour le rembourser de son capital, mais ce versement se fera entre les mains des travailleurs possesseurs des titres d'épargnes les plus anciens, que ces possesseurs fassent encore ou non partie de l'association.

Ainsi chaque année, — c'est ce qui se fait à *l'Association du capital et du travail* de Guise, depuis 1895, — les nouveaux travailleurs de l'Association reçoivent en nouveaux titres d'épargnes la valeur des anciens titres d'épargnes remboursés aux plus anciens ouvriers, et ainsi de suite. De telle sorte qu'il y a un mouvement continu des titres d'épargnes, et que les propriétaires de l'usine changent en réalité tous les ans au profit des nouveaux arrivants. C'est ce qui se fait dans l'ancienne Maison Godin. C'est ce que compte faire d'ici peu M. van Marken, lorsque toute son imprimerie appartiendra à ses ouvriers.

A ce sujet, Godin s'exprime ainsi dans le chapitre xiii de la *Mutualité sociale* (1) : « Par ce remboursement successif et la délivrance d'actions nouvelles aux travailleurs, le fonds social rentre insensiblement aux mains des membres actifs de la Société et ne risque pas

(1) P. 67.

de s'égarer en des mains étrangères, de sorte que, quelle que soit la durée de l'œuvre, ce sera toujours ceux qui feront vivre l'Association qui seront en possession de ses biens. »

Le troisième paragraphe de l'article 33 des statuts du *Familistère de Guise* est ainsi conçu :

« L'Association se réserve expressément le droit de désintéresser intégralement ou partiellement tout possesseur d'apports ou d'épargnes, en lui remboursant au pair tout ou partie des titres dont il est possesseur. »

Dans le même sens, voici les deux premiers paragraphes de l'article 44 des mêmes statuts : « Afin d'assurer la transmission successive du fonds social aux mains des coopérateurs, et de perpétuer les forces de l'œuvre commune au service de ceux qui la soutiennent et la font vivre, le remboursement des parts ou titres d'apports se fait en commençant par ceux dont le fondateur ou ses héritiers sont possesseurs ; il se continue par ceux des possesseurs substitués à ceux-ci dans le cas prévu art. 52, c'est-à-dire dans l'ordre d'inscription des sommes acquises, suivant les dates portées aux livres de la comptabilité sociale. »

« Le remboursement des certificats d'inscriptions d'épargne a lieu ensuite par ordre d'ancienneté des titres originaires. »

Il est évident qu'on peut ainsi rembourser de vieux travailleurs qui font encore partie de l'Association, mais aussi on évince tous les anciens travailleurs qui, pour une raison ou une autre, l'ont déjà quittée.

En dehors de l'ancienne Maison Godin et de la Maison van Marken, il y a des établissements qui appliquent le

système du *labour co-partnership* d'une manière moins complète. Or la plupart de ces établissements admettent eux aussi que les parts d'actions ne doivent pas rester dans les mains de ceux qui ne travaillent plus dans l'usine (1).

Ainsi M. Nelson, grand industriel de Saint-Louis (Missouri), nous écrivait dernièrement : « Habituellement nous rachetons les actions quand l'employé possesseur des actions quitte ou perd sa position ».

La même solution est employée à l'imprimerie *la Laborieuse* de Nîmes : on rembourse l'action. Cela n'est arrivé encore qu'une fois, vu le petit nombre d'employés de cette imprimerie et la date récente de sa fondation (1897) ; mais la règle est posée.

Une autre circonstance pourrait faire obstacle à ce que les actions restent entre les mains des travailleurs. Un ouvrier dans un moment de crise, voyant un malheur fondre sur sa famille, une maladie par exemple qui a cloué l'un des siens sur un lit de douleur et creusé d'une façon effrayante son maigre budget, — ou bien, ce qui est plus à craindre encore, un ouvrier, voulant faire des dépenses folles et jouir immédiatement d'un capital relativement élevé, pourrait demander le remboursement de son action ; est-ce que l'association va lui rembourser ce qu'elle lui doit ?

Les statuts de l'ancienne Maison Godin prévoient le cas et exigent (article 99) que la cession totale ou partielle d'un titre d'épargnes soit admise par le Conseil de gérance,

(1) Cependant à la maison Laroche-Joubert, la part du capital possédée par les anciens ouvriers est plus considérable que celle possédée par les ouvriers en activité.

qui discute les motifs donnés et ne permet la cession que dans le cas d'extrême nécessité. Or jusqu'ici la pratique du Conseil de gérance a été de ne jamais permettre la cession totale ou partielle d'un titre d'épargne appartenant à un ouvrier travaillant encore dans l'établissement.

L'Association même a l'habitude de faire une avance d'intérêts sur les dividendes qui doivent revenir à l'ouvrier en fin d'exercice, et de cette façon l'ouvrier touche l'argent dont il peut avoir un réel besoin, en cas de maladie par exemple, et en même temps il reste possesseur de son titre d'épargnes et conserve tous les droits qui y sont attachés.

Une dernière remarque avant de terminer ce chapitre. Puisque nous parlons de la transmission intégrale du fonds social, disons qu'elle ne peut avoir lieu qu'avec une organisation semblable à celle du *Familistère de Guise* ; c'est-à-dire qu'il ne faut nullement payer les bénéfices du travail *en espèces*, mais bien en *titres d'épargnes*, représentant en valeur le capital social.

Si les répartitions de dividende se faisaient en espèces entre les mains des ouvriers, ceux-ci ne placeraient peut-être pas leur argent dans l'usine ; ils chercheraient un autre placement ou bien mangeraient immédiatement la petite somme qui leur revient. Le but ne serait pas atteint ; il n'y aurait rien de changé : ce serait toujours l'immobilisation du Capital dans les mains des mêmes possesseurs, qui étant les seuls actionnaires, seraient toujours les seuls maîtres de l'affaire.

Aussi, la plupart du temps, les dividendes ne sont pas versés en espèces, mais en titres d'épargnes ou de

rente. Et ainsi le capital social restera dans les mains des membres actifs de l'Association et ne tombera pas dans les mains étrangères, « de sorte que, quelle que soit la durée de l'œuvre, ce sera toujours ceux qui feront vivre l'association qui seront en possession de ses biens ».

Et c'est en cela que nous voyons apparaître la distinction dont nous parlions au commencement de ce chapitre. Nous disions alors que le *labour co-partnership* pouvait être facultatif ou obligatoire pour les ouvriers. Il est obligatoire au *Familistère de Guise*. Les ouvriers sont libres d'entrer ou de ne pas entrer dans l'Association, mais une fois entrés, ils acceptent forcément les statuts qui leur disent que les bénéfices ne leur seront donnés qu'en titres d'épargnes; ils deviennent donc obligatoirement propriétaires du capital social, et ce n'est que plus tard qu'ils toucheront leur avoir *en espèces*, par le remboursement des titres d'épargnes les plus anciens.

En définitive le capital social est toujours aux mains de ceux qui travaillent dans l'usine : capitaliste et ouvrier ne font plus qu'un.

Telle est l'économie de ce nouveau mode de répartition des richesses que l'on a appelé le *labour co-partnership*.

Les principaux fondateurs du système, M. Godin, M. van Marken, M. Nelson, etc., nous disent tous qu'au commencement les ouvriers étaient pleins de défiance pour un système qui leur promettait tant; ils craignaient une supercherie et quelque chose de contraire à leurs intérêts. Cependant, ajoutent-ils, les ouvriers comprirent

bientôt qu'ils avaient porté un jugement sans réflexion. Aujourd'hui le fonctionnement régulier du système les a éclairés et les porteurs d'actions voient bien que les fondateurs ne les ont pas trompés en leur promettant l'accession facile à la propriété. Les dernières hésitations tomberont lorsque les Sociétés commenceront à rembourser aux ouvriers leurs titres d'épargnes; ce qui est arrivé en 1895 pour l'*Association du capital et du travail du Familistère de Guise*, et ce qui ne tardera pas à arriver — si ce n'est fait déjà — pour l'imprimerie Van Marken de Delft.

Nous en avons fini avec l'exposé théorique du *labour co-partnership*. Nous avons défini le système et signalé ses conséquences au point de vue de la rémunération du travail, de celle du capital et du passage graduel de la propriété aux mains des travailleurs. Nous avons puisé pour cela dans les statuts des divers établissements qui ont appliqué le système, prenant dans chacun ce qu'il y avait de meilleur. Nous avons donné pour ainsi dire un modèle type. Mais ce type n'existe pas partout tel que nous venons de le décrire; il offre dans la pratique de nombreuses variantes, que nous devons faire connaître. C'est ce que nous allons faire en étudiant, dans le chapitre suivant, le fonctionnement du système dans les divers établissements qui appliquent le *labour co-partnership*.

CHAPITRE II

Fonctionnement du système

Comme on le sait déjà, les détails d'application du *labour co-partnership* varient avec les différents établissements qui accordent la co-propriété à leurs ouvriers, ce qui crée une véritable difficulté, on l'a vu, lorsqu'il s'agit de donner une bonne définition du système.

Le moment est venu de faire connaître les différences par lesquelles se distinguent ces établissements, tout en conservant un caractère commun.

Ce caractère commun, c'est qu'ils tendent tous vers le même but, accorder la co-propriété à leurs ouvriers.

Les différences consistent dans les moyens plus ou moins rapides employés pour atteindre ce but commun.

Comme nous le disions en commençant ce travail, le *labour co-partnership* est une forme toute nouvelle de rémunération, qui est loin d'être encore vulgarisée. Le nombre des établissements qui l'emploient est fort restreint; l'on pourrait en faire une énumération limitative

et pour citer des exemples l'on n'a pas l'embarras du choix. En 1889, M. Charles Robert disait qu'il n'y avait dans le monde entier que 22 maisons qui associaient d'une « manière plus ou moins large, le personnel à la propriété du capital ». Depuis 1889 le nombre n'a pas dû augmenter beaucoup. Nous pouvons citer depuis cette date deux maisons qui ont adopté le système : l'imprimerie Van Marken à Delft en 1892, l'imprimerie *la Laborieuse*, de Nîmes, en 1897.

Nous ne prétendons pas faire la monographie de toutes les maisons où la co-propriété est accordée aux ouvriers. Mais pour approfondir cette étude sur le *labour co-partnership*, pour bien préciser l'économie du système et nous en faire une idée suffisamment complète, il est indispensable, avant d'en discuter les avantages et les inconvénients, de donner plusieurs exemples.

Pour procéder avec plus de méthode, nous nous appuierons sur la distinction fondamentale déjà indiquée, et nous diviserons l'étude des établissements où fonctionne le système en deux sections. Dans une première nous verrons le fonctionnement du *labour co-partnership* dans les établissements où il est obligatoire. Dans une seconde nous l'étudierons dans les établissements où il n'est que facultatif.

Nous rangerons donc dans la 1^{re} section :

1° Le Familistère de Guise *Association du Capital et du Travail*;

2° *La Laborieuse* de Nîmes;

3° L'Imprimerie Van Marken, à Delft;

4° La Fabrique de lainages Thomson et C^{ie}, à Huddersfield.

Dans la deuxième section prendront place :

1° La *Papeterie coopérative* d'Angoulême (Maison Laroche-Joubert);

2° Le *Bon Marché*, de Paris;

3° L'Usine métallurgique Nelson, à Saint-Louis (Missouri).

SECTION I

FONCTIONNEMENT DU SYSTÈME DANS LES ÉTABLISSEMENTS OÙ IL EST OBLIGATOIRE

§ 1^{er}. — *Société du Familistère de Guise « Association du Capital et du Travail ».*

Nous commencerons par la Société du Familistère de Guise (ancienne maison Godin), qui est peut-être le type le plus parfait du système.

Jean-Baptiste Godin à 23 ans n'avait que deux ouvriers avec lui, lorsqu'en 1840 il installa à Esquéhéries (Aisne) pour son compte un atelier d'appareils de chauffage. Une heureuse innovation vint donner à ce modeste atelier un essor véritablement colossal. « Godin imagina de remplacer dans les appareils de chauffage la tôle par la fonte. Les essais réussirent, les commandes affluèrent et la nouvelle industrie se développa rapidement. En 1846, Godin occupait une trentaine d'ouvriers » (1).

(1) Nous empruntons ces détails à une petite brochure intitulée

C'est alors que ce simple ouvrier, devenu grand patron, transporta son établissement à Guise sur une parcelle de l'espace couvert aujourd'hui par l'usine du Familistère.¹

Quelques années plus tard Godin établissait une succursale en Belgique, à Laeken-les-Bruxelles (1).

A la mort de Godin, en janvier 1888, il y avait 1.526 ouvriers employés dans les deux usines et le chiffre des affaires était de 3.461.419 fr. 52.

En 1899, le nombre du personnel s'était élevé à 1.886, et le chiffre total net d'affaires industrielles, locatives et commerciales atteignait la somme de 5.755.162 fr. 08.

Ce simple énoncé de chiffres parle assez haut par lui-même. Il montre d'une façon irréfutable le rapide développement de l'industrie Godin et il prouve que cet épanouissement, presque surprenant, n'a nullement été entravé (bien au contraire peut-être) par les idées humanitaires de Godin.

Car nous nous trouvons ici en face d'un philanthrope au véritable sens du mot. Godin était un disciple de Fourier. Il suffit de lire une page de ses écrits pour s'en convaincre immédiatement. D'aucuns pourraient se le figurer comme un socialiste, voulant tout renverser et abolir le capital. Non : c'était un homme animé des meilleurs sentiments, qui s'est efforcé de faire le plus d'heureux possible sur la terre, en essayant de transformer l'économie politique en morale et en philosophie.

Notice sur la Société du Familistère, qui parut pour l'Exposition de 1900.

(1) A la suite de remaniements de territoire, cette succursale dépend actuellement de la commune de Schaerbeek.

Si quelqu'un en doutait, nous l'engagerions à lire le livre de Godin intitulé : *Mutualité sociale*.

Mais Godin ne se contenta pas simplement, comme beaucoup d'autres, d'écrire en idéologue. Il mit aussi en pratique son idée de rendre la vie meilleure à ses ouvriers. Aussi le voyons-nous tout d'abord abaisser la journée de 14 heures à 12, puis à 10 ; nous le voyons aussi substituer au paiement à la journée le paiement à l'heure, puis le paiement à forfait ou aux pièces ; nous le voyons encore construire les bâtiments du « Palais social » et leur annexe « le Familistère » et y installer une « Nourricerie », un « Pouponnat », des écoles, une bibliothèque, des magasins de consommation, etc.

Mais cela ne lui suffisait pas ; il voulait faciliter l'ascension des ouvriers jusqu'à la propriété. Il désirait les rendre propriétaires de l'usine qu'ils approvisionnaient et des bâtiments qu'ils occupaient.

Ces principes, il les a développés dans son livre *La Mutualité sociale*. Voici comment il s'exprime à ce sujet : « Les membres de l'Association, dit-il, auront donc chaque année des bénéfices à répartir, après avoir payé les salaires au travail, acquitté les intérêts du capital et pourvu à tous les services sociaux. C'est dans le judicieux emploi de ces bénéfices nets que se trouve le principal moyen de l'émancipation des travailleurs, en même temps que celui de leur avènement à la propriété..... Le travailleur a droit à un dividende proportionnel à son concours, mais ce dividende doit être converti en part d'intérêt dans le capital de la Société. Procéder différemment, distribuer en espèces aux ayants-droit leur part de bénéfices serait enlever à l'in-

dustrie ses moyens d'action et de progrès sans produire autre chose qu'un avantage pécuniaire et passager pour l'ouvrier. Mais il n'en est plus de même si les bénéfices, convertis en matériel industriel, s'ajoutent au capital de l'Association et si la valeur en est délivrée en titres aux ayan's-droit. *Chaque ouvrier devient ainsi propriétaire d'une part du fonds social et il joint la qualité d'actionnaire à celle de travailleur* » (1).

Godin ne put immédiatement mettre ces projets à exécution. Car « la législation du moment qui n'avait prévu aucun contrat de ce genre, un peu plus tard, les dispositions hostiles du gouvernement de décembre, et aussi des résistances d'ordre privé, le contraignirent à attendre des jours meilleurs » (2).

Enfin les difficultés furent vaincues. En 1876 Godin établissait le système de la participation aux bénéfices et 4 ans plus tard, le 13 août 1880, il fondait sous la forme d'une Société en commandite simple et sous la raison sociale : Godin et C^{ie}, l'*Association coopérative du capital et du travail*, qui permettait aux ouvriers de devenir co-propriétaires du capital social.

A ce moment le fonds social ne se composait que des apports statutaires du fondateur, Godin, et s'élevait à la somme de quatre millions six cent mille francs.

L'art. 40 des statuts est ainsi conçu (3) :

« En conséquence, l'ensemble des apports statutaires du fondateur, énumérés article 38, y compris la somme qui fait l'objet du n° 6, est fixé à la somme de

(1) Godin, *Mutualité sociale*, pp. 65 et 66.

(2) *Notice sur le Familistère de Guise*, p. 9.

(3) Cf. Godin, *Mutualité sociale*, p. 107.

quatre millions six cent mille francs et forme le montant du capital social à ce jour. »

Voyons maintenant comment les progrès ont été obtenus.

« Prenons le résultat du premier exercice (1). Après avoir défalqué des bénéfices réalisés tout ce qui est relatif aux charges sociales (subvention à la mutualité, frais d'instruction et d'éducation de l'enfance, intérêts à 5 0/0, 230.000 francs payés au capital social, etc.) supposons qu'il reste un *dividende* de 400.000 francs par exemple. Ces 400.000 francs sont *versés en espèces*, entre les mains du fondateur ; mais son certificat d'apports est diminué de pareille somme. Les 400.000 francs d'apports ainsi remboursés sont convertis en *titres d'épargnes* et distribués entre les membres de la Société, dans les conditions fixées par les statuts » (2). Et c'est dans cette particularité que réside le caractère obligatoire du système. Les ouvriers ne reçoivent pas le montant de leur part de bénéfices en espèces. Ils n'ont pas le libre emploi de cette somme. Obligatoirement la part qui leur revient est affectée à la création de titres d'épargnes. Et l'auteur de la *Notice sur le Familistère* ajoute : « Ces titres d'épargnes représentent donc les actions des sociétés ordinaires. Après ce premier exercice, le capital social se décomposera en 4.200.000 francs d'apports, restant la propriété du fondateur, et en 400.000 francs de titres d'épargnes, répartis entre les membres de la Société. Il en résulte évidemment qu'après un certain nombre d'exercices, les

(1) *Notice sur le Familistère de Guise*, pp. 33 et 34.

(2) Article 127 et suivants des statuts.

4.600.000 francs d'apports du fondateur seront entièrement convertis en certificats d'épargnes, c'est-à-dire que ces 4.600.000 francs deviendront la propriété collective des membres de l'Association. »

Il est donc facile de se convaincre que le libre fonctionnement du système aboutit à ce résultat tant recherché par les initiateurs du *labour co-partnership* : *Rembourser intégralement le ou les fondateurs de leurs apports, et REMETTRE LE CAPITAL SOCIAL entre les mains DES TRAVAILLEURS membres de l'Association.*

En 1894, c'est-à-dire au bout de 14 ans, le capital de 4.600.000 francs, mis par Godin dans les deux usines de Guise et de Schaerbeck-Bruxelles, avait été intégralement remboursé soit à lui, soit à ses héritiers, et le capital social appartenait en entier aux ouvriers (1).

Comment la répartition des bénéfices se fait-elle entre les différents facteurs de la production : le travail, le capital et l'intelligence ?

Il faut tout d'abord sur les bénéfices industriels et commerciaux faire les défalcatons suivantes (2) :

1° Prélèvement de 5 0/0 de la valeur des immeubles bâtis, de 10 0/0 de la valeur du matériel d'outillage et de 15 0/0 de la valeur du matériel-modèles ;

2° Subventions aux diverses assurances mutuelles ;

3° Frais d'éducation et d'instruction de l'enfance ;

4° Intérêts payés au capital social (intérêt fixe et an-

(1) Depuis la mort de Godin (1888), la raison sociale de la *Société du Familistère de Guise* a changé plusieurs fois ; c'est actuellement la maison Colin et C^{ie}.

(2) Ces détails sont empruntés à la *Notice sur le Familistère de Guise*, p. 53 et suivantes.

nuel de 5 0/0; les *intérêts sont payables en espèces*);

5° Le salaire payé aux ouvriers.

Le reste constitue *le dividende* qui est réparti de la manière suivante :

1° Il est appliqué au fonds de réserve, puis à la répartition, si le fonds de réserve atteint le 1/10 du fonds social, 25 0/0 ;

2° Au capital et au travail, 50 0/0.

La part des dividendes revenant au travail sera déterminée par la somme des salaires et appointements payés, en tenant compte de la catégorie à laquelle chacun des ouvriers appartient : « Participants » pour une part, « Sociétaires » pour une part et demie, « Associés » pour deux parts (1). L'intérêt à 5 0/0 payé comme « sa-

(1) En effet, outre les *auxiliaires du travail*, qui sont de simples salariés, les travailleurs du *Familistère de Guise* se distinguent en *Participants*, en *Sociétaires* et en *Associés*.

Voici les conditions particulières à remplir pour faire partie de l'une ou l'autre catégorie :

Participants :

1° Être âgé d'au moins 21 ans et libéré du service militaire dans l'armée active ;

2° Travailler au service de l'Association depuis un an au moins ;

3° Être admis par le Conseil de gérance et l'administrateur-gérant. Les Participants peuvent ou non habiter les locaux du *Familistère*.

Sociétaires :

1° Être âgé d'au moins 21 ans et libéré du service militaire dans l'armée active ;

2° Travailler au service de l'Association depuis trois ans au moins ;

3° Habiter les locaux du *Familistère* ;

4° Être admis par le Conseil de gérance et l'administrateur-gérant.

laire » au capital est entièrement assimilé pour la répartition du dividende au salaire des ouvriers. 1 franc de salaire intervient dans cette répartition comme 1 franc d'intérêt du capital. Les *dividendes du capital sont payables en espèces, et ceux du travail en titres d'épargnes.*

3° Il est alloué aux capacités dans les conditions suivantes, 25 0/0, savoir :

A l'Administrateur-gérant, 4 0/0;

Au Conseil de gérance, autant de fois 1 0/0 qu'il y a de conseillers en exercice (16 au maximum);

Au Conseil de surveillance, 2 0/0;

A la disposition du Conseil de gérance pour être répartis dans le courant de l'année aux employés et aux ouvriers qui se seront distingués par des services exceptionnels, 2 0/0;

A la préparation aux écoles de l'État, et à l'entretien

Associés :

1° Être âgé de 25 ans au moins;

2° Résider depuis cinq ans dans les locaux du *Familistère*;

3° Participer depuis le même temps aux travaux et opérations qui font l'objet de l'Association;

4° Savoir lire et écrire;

5° Être possesseur d'une part du fonds social s'élevant au moins à 500 francs;

6° Être admis par l'Assemblée générale des Associés.

Les Participants, Sociétaires et Associés participent à la répartition des *dividendes*; mais afin de faire la part du dévouement à l'Association et du mérite des membres sur lesquels elle peut le plus compter pour l'avenir de l'œuvre, il est stipulé que, dans la répartition proportionnelle de la part afférente au travail, l'*Associé intervient à raison de 2 fois, le Sociétaire à raison de 1 fois 1/2, et le Participant à raison de 1 fois la valeur de leurs salaires ou appointements respectifs.*

dans ces écoles d'un ou de plusieurs élèves sortant des écoles du *Familistère*, 1 0/0.

Afin de nous rendre compte plus exactement du mécanisme de cette opération, il sera bon de procéder avec des chiffres réels.

Prenons comme exemple la répartition des bénéfices de l'exercice 1897-1898.

Les bénéfices industriels, commerciaux et
locatifs de l'exercice se sont élevés à la
somme de fr. 923.206,27

Dont il faut déduire les charges suivantes :

Amortissements statutaires . .	152.537.06	
Frais d'éducation et d'instruction	36.609.95	
Solde débiteur du compte charges et revenus sociaux	91.969.17	
Intérêts du capital social . . .	230.000	» 511.116,18
Dividende restant à partager . . .		412.090,09

Soit, conformément aux statuts :

Aux intérêts du capital et aux sa- laires	75 0/0	309.068 »
A l'administrateur-gérant . . .	4 0/0	16.484 »
Aux 12 conseillers de gérance . .	} 16 0/0	49.256 »
En réserve pour 4 postes sans titu- lares		16.678 »
Préparation et entretien d'élèves aux écoles de l'Etat	1 0/0	4.121,09
A la disposition du Conseil pour ré- compenser les employés et ou- vriers, etc	2 0/0	8.241,50
Au Conseil de surveillance . . .	2 0/0	8.241,50
Total égal.		412.090,09

La somme de 309.068 fr., représentant les 75 0/0 revenant aux intérêts du capital social et au travail, est répartie dans la proportion des concours suivants :

Le salaire touché par les Associés, multiplié	fr
par 2 (1) donne	1.097.704,30
Le salaire touché par les Sociétaires, multiplié par 1 1/2 donne.	349.367,40
Salaire des Participants	974.675,45
Le salaire des ouvriers et employés ayant :	
1° Plus de 20 années de services et participant au même titre que les Associés (2), donne	151.971,20
2° Plus de 20 années de services et participant au même titre que les Sociétaires, donne.	269.759 »
Intérêts du capital social	230.000 »
Salaire des auxiliaires	595.307,26
Total des services rendus prenant part à la répartition	3.668.784,61

Les 309.068 fr. attribués au capital et au travail, donnent un taux de répartition de :

$$\frac{309.068 \times 100}{3.668.784,61} = 8,4240/0.$$

(1) Comme nous l'avons déjà dit, l'Associé intervient dans la répartition à raison de 2 fois la valeur du salaire, le Sociétaire à raison de 1 fois 1/2, et le Participant à raison de 1 fois.

(2) Les Sociétaires et les Participants, habitant le *Familistère*, ayant 20 années de services dans l'Association, auront droit aux mêmes parts que les Associés. Les Participants n'habitant pas le *Familistère*, ayant 20 années de services, auront droit aux mêmes parts que les Sociétaires.

Il reviendra donc :

	fr.
Aux Associés	92.470 »
Aux Sociétaires	29.430 »
Aux Participants	82.106 »
A ceux qui ont 20 ans de services :	
1° Taux des Associés	12.802 »
2° Taux des Sociétaires	22.724 »
Aux auxiliaires (pour la caisse des pen- sions et du nécessaire)	50.161 »
Aux intérêts du capital social.	19.375 »
Total égal.	309.068 »

La portion de dividendes revenant à chaque catégorie étant ainsi établie, la répartition individuelle est facile.

Dans la répartition *individuelle*,

Un Associé touchera 16,848 0/0 des salaires ou appoints		
Un Sociétaire — 12,636 0/0	—	—
Un Participant — 8,424 0/0	—	—

Ainsi la répartition revenant à un ouvrier dont le salaire s'est élevé à 2.400 fr. sera de :

1° S'il est Associé ou s'il touche au taux des Associés :

$$\frac{16,848 \times 2.400}{100} = 404 \text{ fr.}$$

2° S'il est Sociétaire ou s'il touche au taux des Sociétaires :

$$\frac{12,636 \times 2.400}{100} = 303 \text{ fr.}$$

3° S'il est Participant :

$$\frac{8,424 \times 2.400}{100} = 202 \text{ fr.}$$

Le dividende du capital sera :

$$\frac{19.375 \times 100}{230.000} = 0 \text{ fr. } 42$$

ce qui fait : 5 fr. 42 0/0 intérêt et dividende compris.

En résumé :

Nous nous trouvons en face d'une ancienne « maison patronale » qui a appliqué le *labour co-partnership* d'une façon obligatoire.

Comme rémunération, au Familistère de Guise, le travail dans la personne des ouvriers reçoit :

1° Un salaire qui est considéré comme « une première rétribution irréductible » ;

2° Une part dans les bénéfices au prorata des salaires (cette part ne leur est pas versée en espèces ; elle sert à rembourser les premiers actionnaires).

Le capital dans la personne des actionnaires reçoit :

1° Un intérêt de 5 0/0 ;

2° Une part dans les bénéfices au prorata de l'intérêt ;

3° Enfin le capital est intégralement rendu aux capitalistes.

La transmission successive du fonds social s'est très bien effectuée au Familistère de Guise, puisque dès 1895 tout le capital apports avait été remboursé à Godin ou à ses héritiers. Actuellement la transmission se fait encore régulièrement au profit des nouveaux ouvriers en remboursant les titres les plus anciens.

§ 2. — *La Laborieuse, association coopérative des ouvriers de l'imprimerie.*

Au commencement de l'année 1897, M^{me} Veuve La-

porte voulait céder son imprimerie sise à Nîmes. Les ouvriers eurent alors l'idée de faire de cette imprimerie un « atelier coopératif ».

« Mais pour acheter l'imprimerie, il fallait de l'argent, beaucoup d'argent : 30.000 francs ! Et quelle somme, pour de braves et modestes ouvriers qui, en réunissant toutes leurs petites économies, ne seraient pas même arrivés à grouper 1.000 francs ! (1) »

Ils trouvèrent cependant les capitaux nécessaires pour acheter l'imprimerie. Et le 31 octobre 1897 était fondée « une Société coopérative anonyme à personnel et capital variables, sous la dénomination de *La Laborieuse, association coopérative des ouvriers de l'imprimerie* » (2).

Le capital social fut fixé à 30.000 francs représentés par 300 actions de 100 francs chacune (3). Chaque ouvrier souscrivit une action de 100 francs ; ils étaient douze, ce qui faisait 1.200 francs. Les 28.800 francs qui restaient ont été souscrits par des étrangers. Ces souscripteurs étrangers n'ont droit qu'à un intérêt de 4 0/0 (voir art. 40 des statuts), et n'ont aucune part dans les bénéfices. L'on a vu qu'au Familistère de Guise 1 franc d'intérêt intervenait dans la répartition des bénéfices comme 1 franc de salaire. Dans ce dernier établissement, le capitaliste reçoit donc une part équitable dans la participation aux bénéfices. A *La Laborieuse* il n'en est pas de même ; aussi dans notre premier chapitre avons-

(1) Gignoux, *La Laborieuse*, notice historique.

(2) Statuts, article 1^{er}.

(3) Statuts, article 5.

nous raison de dire qu'une grande partie des bénéfices était le partage des ouvriers et que quelquefois *la totalité des bénéfices* leur appartenait. Il nous sera permis de penser que le système appliqué au Familistère de Guise est bien plus juste que celui appliqué à *La Laborieuse*. En effet, nous le savons, le capital est un agent absolument nécessaire à la production, aussi nécessaire que le travail ; il a donc droit autant que lui à la répartition des bénéfices. Si l'on ne donne au capitaliste qu'un simple intérêt sans participation aux bénéfices, l'on pourrait faire le reproche aux ouvriers d'être « des exploiters ». Nous tenons à dire d'ailleurs que cette solution n'a pas été *imposée* aux actionnaires de *La Laborieuse*. Les statuts ont été publiquement discutés en assemblée générale le 31 octobre 1897 et acceptés par les actionnaires. Ces derniers ont donc agréé ces conditions, qui ne leur ont pas été imposées. C'est de leur propre volonté que ces actionnaires ont fait cette œuvre charitable à l'égard des ouvriers.

A la tête de cette Société est un directeur, élu pour 5 ans et assisté d'un conseil d'administration nommé pour 3 ans et renouvelable par tiers chaque année. M. Gignoux a été nommé directeur le 31 octobre 1897 ; ses pouvoirs ont dû prendre fin le 31 octobre 1902.

A *La Laborieuse* comme au *Familistère de Guise*, les ouvriers n'ont pas le libre emploi du montant de la participation aux bénéfices. On ne leur verse pas *en espèces* cette somme d'argent ; elle sert à rembourser les actions, et elle est transformée en un titre d'épargnes à l'actif de l'ouvrier.

Le *labour co-partnership* est donc obligatoire à *La Laborieuse* comme au *Familistère de Guise*.

A *La Laborieuse* nous trouvons une autre particularité qui n'existe pas au *Familistère de Guise*. Dans ce dernier établissement, nous avons vu que l'ouvrier ne pouvait faire aucun versement en argent sur ses économies pour augmenter son capital dans l'entreprise ; à *La Laborieuse* cela peut se faire. L'ouvrier a la possibilité de se rendre acquéreur des *actions du capital* par un versement de 5 francs par mois. Les ouvriers de *La Laborieuse* peuvent donc être possesseurs à la fois d'actions de 100 francs et de titres d'épargnes.

La Laborieuse a rapidement prospéré. En quatre ans, elle a presque doublé son chiffre d'affaires. Et pourtant la Société a dû faire des dépenses considérables pour renouveler complètement le matériel, et malgré cela, nous dit M. Gignoux dans sa notice, « nous avons pu rembourser au 31 décembre 1901 près de 50 actions de 100 francs. »

Les résultats sont donc bons à *La Laborieuse*. Et l'on peut prévoir que dans un avenir prochain, 15 ans au plus, cette Société aura complètement passé aux mains des ouvriers. Tout le capital aura été remboursé aux actionnaires primitifs, et appartiendra aux ouvriers.

Nous nous trouvons donc ici en face d'un exemple très heureux du *labour co-partnership* ; mais il est beaucoup moins frappant que celui du *Familistère de Guise*, car il y a une grande différence entre les deux établissements quant au chiffre du capital social et au nombre des ouvriers.

La répartition des bénéfices se fait de la façon suivante:

« Art. 39 (1). — Les produits annuels, déduction faite de toutes charges sociales, constituent les bénéfices.

« L'intérêt du capital versé est considéré comme charge sociale.

« Art. 40. — Ces bénéfices seront ainsi répartis :

« 1° 30 0/0 au fonds de réserve, jusqu'à ce que ce fonds égale la moitié du capital social, et une fois ce maximum atteint, les 30 0/0 seront affectés au remboursement du capital ;

« 2° 20 0/0 à l'assurance contre les maladies, les accidents et à la retraite ;

« 3° 50 0/0 aux travailleurs de l'atelier, proportionnellement à leur gain de l'année. Néanmoins les 50 0/0, au lieu d'être distribués en espèces à chaque sociétaire, ouvrier ou employé, seront affectés au remboursement des actions. »

En résumé :

L'on se trouve ici en face d'« une association ouvrière de production » qui applique obligatoirement le *labour co-partnership*.

A *La Laborieuse*, comme rémunération :

Le travail, dans la personne des ouvriers, reçoit :

1° Un salaire ;

2° *Tout* le montant de la participation aux bénéfices.

Le capital, dans la personne des capitalistes, reçoit (2) :

(1) Statuts, pp. 9 et 10.

(2) Statuts, p. 2.

1° Un intérêt de 4 0/0 (art. 7 des statuts);

2° Le capital est entièrement remboursé.

La Laborieuse nous offre donc cette particularité, que le capital ne reçoit aucune part dans les bénéfices.

La transmission successive du fonds social se fait régulièrement, puisque depuis 5 ans que la Société existe, 50 actions (1) ont été remboursées aux premiers actionnaires et sont devenues la propriété des ouvriers.

§ 3. — *Imprimerie Van Marken.*

M. van Marken nous est connu. Dès notre introduction nous avons dû le nommer et le donner en exemple. C'est un honnête patron qui a tout fait pour améliorer la condition de ses ouvriers. Il ne s'est pas contenté de parler et de faire de grands discours, mais il a appliqué ses idées humanitaires dans les différents établissements qu'il dirige à Delft (Hollande).

« L'imprimerie Van Marken » dit-il lui-même, « est, comme étendue, comme capital, comme nombre d'ouvriers la moins importante, et cependant elle ne m'est pas la moins chère. Fondée exclusivement avec mon propre capital, j'ai pu y appliquer mes idées le plus radicalement sans en avoir rendre compte (*sic*) à personne » (2).

(1) Sur 300 actions, les ouvriers en possédaient déjà 12 à la naissance de la Société; ce qui fait en tout 62 actions leur appartenant, sans compter celles qu'ils ont pu acheter au moyen de leurs versements de 5 francs par mois.

(2) Van Marken, *L'organisation sociale dans l'industrie*. Introduction, p. x et suivantes.

L'acte de fondation de l'imprimerie Van Marken, qui date de 1892, débute par une déclaration de principes où nous remarquons ce considérant :

« Qu'il est désirable de transmettre successivement au travail la co-propriété et enfin la propriété intégrale des moyens de production, c'est-à-dire des actions de la Société, lequel but les comparants se proposent d'atteindre au moyen de l'épargne des bénéfices alloués au travail, contre remboursement aux actionnaires des versements effectués. »

L'article 1^{er} des statuts déclare :

« Que la Société est une association du capital et du travail, qui s'occupe de l'exécution de tous travaux se rattachant à l'industrie de l'imprimerie dans le but :

« 1^o De payer en premier lieu à tous les associés travailleurs un salaire fixe ;

« De réserver en outre aux travailleurs associés tous les bénéfices de la Société, après que les services du capital seront rémunérés comme suit :

« 2^o D'assurer au capital un intérêt modeste et en même temps une rémunération équitable, tant pour les risques auxquels le capital des fondateurs est exposé par le fait de la fondation d'une nouvelle entreprise, que pour les risques auxquels le capital reste exposé par la nature de l'entreprise ;

« 3^o De transmettre successivement la propriété du capital de la Société à tous ceux qui participeront régulièrement au travail, au moyen de l'épargne des bénéfices alloués aux travailleurs associés. »

A l'imprimerie Van Marken le capital reçoit un intérêt-prime de 6 0/0.

Les bénéfices sont répartis de la façon suivante :

- 25 0/0 aux directeurs pour leur gestion ;
- 50 0/0 aux associés-travailleurs (directeur, employés, ouvriers) au prorata de leurs salaires ;
- 3 0/0 aux commissaires pour leur contrôle ;
- 12 0/0 aux fondateurs pour les services rendus ;
- 10 0/0 à la disposition de l'Assemblée générale.

Voilà 10 ans que l'imprimerie Van Marken est soumise à ce régime, et certes il ne lui a pas été nuisible. L'imprimerie Van Marken est actuellement la plus importante de Delft. « Son chiffre d'affaires, de florins 18.300 en 1892, a augmenté d'année en année jusqu'à florins 44. 700 en 1899. » (1)

Le chiffre des affaires, qui avait augmenté de 15 0/0 en 1899, s'est encore augmenté de 30 0/0 en 1900. Grâce à cette augmentation d'affaires, M. van Marken pouvait écrire en 1900 : « Probablement dans deux ans encore, c'est-à-dire après dix ans d'existence, la devise : « Par le travail, au travail » sera accomplie : les actions du capitaliste fondateur seront intégralement amorties. » Quelques mois plus tard, en 1901, il nous écrivait : « Maintenant 240 des 250 actions à fl. 100 (215 fr.) ont passé des mains des actionnaires capitalistes entre les mains des actionnaires travailleurs (directeurs, ouvriers, etc.) de sorte que le 15 octobre prochain (1901) quand la

(1) Van Marken, *L'organisation sociale dans l'industrie*, Introduction, p. xiii.

Société aura existé dix ans, le total du capital en actions aura été racheté par le travail. »

À l'imprimerie Van Marken, la part qui revient aux ouvriers ne leur est pas versée en argent ; elle est déposée à la caisse d'épargne, toujours sous forme de titres d'épargnes.

En résumé :

L'imprimerie Van Marken est donc « une maison patronale » qui a appliqué le *labour co-partnership* obligatoire.

Dans cette maison, comme rémunération,

Les ouvriers reçoivent :

- 1° Un salaire ;
- 2° 50 0/0 des bénéfices.

Les capitalistes reçoivent :

- 1° Un intérêt de 6 0/0 ;
- 2° 6 0/0 des bénéfices ;
- 3° Tout le capital leur est intégralement remboursé.

La transmission successive du fonds social s'est effectuée rapidement à l'imprimerie Van Marken, puisqu'en moins de dix ans tout le capital a été remboursé et qu'il est actuellement — la lettre citée plus haut nous porte à le croire — la propriété exclusive des ouvriers.

§ 4. — *Fabrique de lainages Thomson and Sons.*

La famille Thomson possède depuis 1842 une grande fabrique de lainages à Huddersfield (Angleterre). En 1886, M. Georges Thomson offrit à de nombreux par-

tisans du système coopératif et à son personnel de faire de sa manufacture la base d'une grande association coopérative de production et d'une application nouvelle de la participation, se déclarant disposé à devenir le premier gérant de l'usine dont il avait été jusque-là le patron. L'établissement a été vendu par lui à la nouvelle Société moyennant un prix fixé par experts.

Le capital social s'élevait en 1899 au chiffre de 378.575 francs. Le nombre des ouvriers était de 140.

M. Thomson nous écrivait à la date du 28 novembre 1901 :

« Le chiffre de nos actions est limité à 22.000 livres sterling (550.000 fr.), en actions de 1 livre sterling chacune. Nous en avons émis pour 11.000 livres sterling. La limite pourrait être reculée, sur demande faite au receveur chargé de ce département par le gouvernement, si cela devenait nécessaire pour le développement des affaires. La limite pour chaque porteur d'actions est de 200 livres sterling. La part intégrale de bénéfices revenant à chaque associé est placée à son actif en actions ou en parts d'actions, le total de ces bénéfices étant environ de 3.000 livres sterling, après déduction faite pour dépréciation, fonds de réserve, fonds de maladie et de pensions... Un ouvrier devient associé après qu'il a été employé six mois et qu'il participe aux bénéfices. »

A la fabrique Thomson la part qui revient à l'ouvrier ne lui est donc pas versée en espèces ; cette part est placée en actions au nom de chaque ouvrier. Ici encore c'est le *labour co-partnership* obligatoire. Malheureusement M. Thomson ne nous a pas envoyé son chiffre

d'affaires ni le nombre des ouvriers co-propriétaires; nous aurions pu comparer son établissement avec les autres qui ont appliqué le système obligatoire soit en France, soit en Hollande.

En tout cas voici comment se répartissent les bénéfices dans la maison Thomson and Sons.

Après un prélèvement de 5 0/0 attribué au capital-actions, et un autre de 10 0/0 affecté à un fonds de réserve, les bénéfices sont répartis comme suit :

5/9 aux ouvriers, en *actions de l'entreprise* ;

4/9 aux clients, sociétés coopératives de production et collaborateurs divers, pour rémunération de services rendus.

Les statuts confient à l'ouvrier, en sa qualité d'actionnaire, une voix dans l'administration des affaires, mais sans lui donner le droit de changer la direction, sauf dans des cas prévus et pour des motifs bien fondés.

En résumé :

La Fabrique de lainages Thomson and Sons est une ancienne « maison patronale » où les ouvriers deviennent nécessairement co-propriétaires : c'est encore le *labour co-partnership* obligatoire.

Comme rémunération, les travailleurs, reçoivent :

1° Un salaire ;

2° Les 5/9 des bénéfices nets après prélèvements

Les capitalistes reçoivent :

1° Un intérêt de 5 0/0 ;

2° Une partie des 4/9 restants des bénéfices nets ;

3° Enfin le capital leur est intégralement remboursé.

Quant à la transmission du fonds social, elle se fait comme dans les trois établissements précédemment étudiés. Nous ne savons cependant si elle s'opère rapidement, n'ayant pas reçu communication du nombre des actions transmises et devenues la propriété des ouvriers.

En terminant cette section, nous pouvons dire, ce nous semble, que là où le *labour co-partnership* est obligatoire, c'est-à-dire est appliqué d'office par les statuts à tous les ouvriers, il a pleinement réussi. Nous l'avons constaté pour le Familistère de Guise, pour la *Laborieuse* de Nîmes, pour l'Imprimerie Van Marken; nous n'avons aucune raison de supposer qu'il ait en été autrement pour la Fabrique Thomson and Sons. M. Van Marken était donc autorisé à dire dans une de ses lettres : « L'expérience de tous les jours démontre la base solide de cette entreprise ».

SECTION II

FONCTIONNEMENT DU SYSTÈME DANS LES ÉTABLISSEMENTS OÙ IL EST FACULTATIF

§ 1^{er}. — *Papeterie coopérative d'Angoulême, Maison Laroche-Joubert.*

La première fondation de la Société Laroche-Joubert

et C^{ie}, « Papeterie coopérative d'Angoulême » (1) date de l'année 1842.

Mais depuis cette époque elle a été modifiée à diverses reprises et prorogée par plusieurs actes passés devant notaire, notamment le 24 mai 1868, le 27 décembre 1873, le 21 septembre 1879, le 5 mars 1884, le 21 décembre 1889, le 4 novembre 1893, le 7 juillet 1897 et enfin par un dernier acte enregistré à Angoulême le 9 janvier 1900.

L'article 2 des statuts indique le caractère de la Société (2). « La Société sera en *commandite simple* tant qu'il n'y aura qu'un seul gérant, et, quand il y en aura deux ou plusieurs, elle sera en *nom collectif* quant aux gérants, et en *commandite* quant aux bailleurs de fonds. » Le seul gérant était alors M. Edgard Laroche-Joubert, qui avait le droit de s'adjoindre comme gérants ses deux fils Edmond et Paul Laroche-Joubert lorsqu'ils auraient atteint leur majorité; actuellement M. Edmond Laroche-Joubert est gérant de la Société avec son père.

La Papeterie coopérative d'Angoulême a « pour objet la fabrication, la transformation, le façonnage et le commerce général de tous les papiers, et tout ce qui se rattache à cette industrie » (art. 6 des statuts) (3).

« Le capital social est actuellement fixé à la somme

(1) Nous empruntons ces détails aux statuts de la Société et au *Règlement de coopération*.

(2) P. 23 des statuts.

(3) P. 26.

de trois millions six cent cinquante-six mille francs » (art. 8) (1).

Si nous poursuivons la lecture des statuts, nous voyons que les actions de cette Société sont de 1.000 francs ou multiples de 1.000 francs.

Arrêtons-nous un instant devant ce chiffre, qui paraît bien élevé. L'ouvrier mettra quelques années avant de pouvoir économiser la somme de 1.000 francs et avant de devenir propriétaire d'une action. Peut-être même se découragera-t-il en chemin et aimera-t-il mieux faire ailleurs un placement de quelques centaines de francs, ou bien les dépensera-t-il tout de suite. Ce qu'il y a de certain, c'est que le nombre des ouvriers de la Papeterie coopérative d'Angoulême propriétaires d'actions est fort restreint : il n'y en a que 88, auxquels il faut ajouter 32 anciens employés ou ouvriers de la maison.

Car nous rencontrons ici l'autre terme de la distinction fondamentale indiquée plus haut. A la Papeterie Laroche-Joubert la propriété des actions *n'est pas obligatoire* comme au *Familistère de Guise*. L'ouvrier de la Papeterie coopérative d'Angoulême est libre d'employer à son gré l'argent qui lui revient de la participation aux bénéfices; il peut le consommer immédiatement, le placer ailleurs que dans la Société, ou bien dans la Société elle-même suivant l'une ou l'autre des différentes formes employées par la maison Laroche-Joubert (dépôts coopérateurs, compte courant, obligations nominatives de la maison, participation au capital social). Nous n'entrerons pas dans le détail de ces divers modes

(1) P. 26.

de placement; cela ne nous intéresse qu'indirectement et pourrait créer de la confusion.

A la date du dernier acte, c'est-à-dire au 9 janvier 1900, il n'y avait que 88 ouvriers à participer au capital social pour une somme de 686.000 francs, ce qui fait en moyenne un capital de plus de 7.000 francs pour chaque ouvrier.

Cette constatation appelle une remarque. Si le nombre des ouvriers propriétaires est restreint, la part qui revient à certains ouvriers est considérable. D'autant plus que sur les 88 ouvriers, 34 ne possèdent qu'une action de 1.000 francs, 40 ne possèdent que deux actions de 1.000 francs chacune, et les 44 autres ouvriers possèdent tout le reste, c'est-à-dire 632 actions. Aussi ne faut-il pas s'étonner si nous disons que certains ouvriers possèdent dans la Papeterie coopérative d'Angoulême un capital de 80.000 ou de 50.000 francs... d'autres de 45.000, 42.000, 40.000, 37.000, 30.000, 20.000, 15.000, 10.000 francs, etc...

Or l'on peut dire qu'ici le véritable but du *labour co-partnership* n'est pas atteint. Quelques ouvriers privilégiés — probablement plus économes, plus intelligents, ou plus entendus en affaires, ou aidés par la possession d'un petit capital antérieur, — deviennent propriétaires, véritables capitalistes; ce n'est qu'une élite qui bénéficie de la co-propriété, mais la masse des ouvriers reste en dehors du mouvement, et l'on ne voit pas, à proprement parler, dans la maison Laroche-Joubert, le capital et le travail réunis dans les mêmes mains.

Car en face des 88 ouvriers qui possèdent 686.000 francs du capital social, il y a 62 actionnaires qui ne sont pas

ouvriers et qui possèdent le reste du capital social, c'est-à-dire 3.084.000 francs, puisque le capital social a été augmenté de 114.000 fr. le 3 février et le 24 octobre 1900 et atteint donc actuellement le chiffre de 3.770.000 francs. En somme les ouvriers travaillant actuellement dans la maison Laroche-Joubert ne sont propriétaires que d'un peu plus d'un sixième du capital social, 686.000 francs sur un capital total de 3.770.000 francs.

De ces constatations il semblerait résulter que la maison Laroche-Joubert est plutôt une Société ordinaire qu'une véritable association coopérative de production.

Et pourtant le taux de la répartition des dividendes y est sensiblement le même qu'au Familistère de Guise.

Voici d'après les statuts (art. 29) comment s'opère la répartition des bénéfices nets (1) à la Papeterie coopérative d'Angoulême (2).

« *Premièrement :*

25 0/0	Vingt-cinq pour cent au capital, dont :
5 0/0	seront portés au crédit du fonds de réserve ordinaire ;
20 0/0	seront attribués au capital social et à celui des déposants coopérateurs, pour être répartis en entier entre les ayants-droit au marc le franc pour le capital social, et au demi- marc le franc pour le capital des déposants coopérateurs.
25 0/0	25 0/0 <i>à reporter.</i>

(1) Les bénéfices nets représentent ici les 2/3 des bénéfices bruts, le troisième tiers étant porté au compte d'amortissement des immeubles et du matériel (art. 29).

(2) P. 53.

25 0/0	25 0/0	<i>report.</i>
		<i>Et deuxièmement :</i>
75 0/0		Soixante-quinze pour cent au travail et à l'intelligence ;
		Soit :
	25 0/0	à la gérance et au conseil de gé- rance ;
	50 0/0	seront attribués aux coopérateurs, pour être répartis entre eux, comme il est dit aux articles 23, 24, 25 précédents, et conformément aux règles inscrites dans le règle- ment de coopération prévu à l'ar- ticle 24.
100 0/0	100 0/0	Totaux égaux à l'entier. »

Malgré cette similitude des taux de répartition entre la maison Godin et la maison Laroche-Joubert, on est loin de constater les mêmes résultats.

Déjà depuis plusieurs années (1), tout le capital social de la maison Godin appartient aux ouvriers des usines de Guise et de Schaerbeck, tandis que dans la maison Laroche-Joubert l'on ne peut prévoir le moment où le capital social appartiendra en entier aux ouvriers.

Le 2 février 1891, à la Société d'Économie Sociale, M. Edgard Laroche-Joubert disait que les ouvriers possédaient à ce moment 1.300.000 francs sur le capital social. Dans ce chiffre rentre pour plus de la moitié le montant des actions des anciens ouvriers, ce qui fait qu'en réalité les ouvriers travaillant à ce moment dans l'établissement ne possédaient à peu près que 600.000 fr. Or en 1900, c'est-à-dire neuf ans plus tard, les ouvriers

(1) Depuis 1895.

anciens et nouveaux possédaient 1.377.000 fr. sur le capital, dont 691.000 fr. pour les anciens ouvriers et 686.000 pour les autres, ce qui ne fait, pour une période de près de dix années qu'une augmentation de 77.000 fr. pour le tout, et de 86.000 pour les ouvriers en activité.

D'après cette proportion, il faudra encore bien des années avant que les ouvriers de la Papeterie coopérative d'Angoulême ne deviennent propriétaires de tout le capital social. L'on peut même se demander si ce jour viendra jamais (1). En tout cas, c'est fort problématique.

(1) Dans *L'emploi des fonds dans la participation aux bénéfices* de M. Hocquet, pp. 118 et 119, nous lisons ces lignes :

« La part des ouvriers et employés de M. Laroche-Joubert dans le capital social de la Papeterie coopérative d'Angoulême est en progression constante. D'après un rapport de M. Charles Robert à un Congrès de la Participation tenu à Londres en 1895, le personnel de cette entreprise était alors propriétaire de 1.518.000 francs, c'est-à-dire du tiers environ de l'actif social; et dans ce chiffre, les parts minimales figurent en grand nombre, ce qui montre l'empressement des employés et ouvriers à devenir associés. » Et il ajoute en note : « En effet, parmi les 113 commandites d'ouvriers et d'employés dits « participants au capital, etc... »

Cette citation appelle plusieurs remarques.

Tout d'abord disons que le chiffre des commanditaires qui, d'après l'acte social du 17 décembre 1889 était de 113, est de 119 d'après l'acte social du 9 janvier 1900; c'est-à-dire qu'il est sensiblement le même au bout de onze ans.

De plus M. Hocquet déclare que « les parts minimales figurent en grand nombre. » Nous regrettons de n'être pas de son avis, mais nous avons montré, chiffres en main, que la moitié des « participants au capital » possédaient de grosses parts. Nous le renvoyons aux pages 31, 32, 33, 34 et 35 des statuts de 1900 et il pourra se convaincre de ce que nous disons.

Enfin si en 1895 les ouvriers actuels et anciens de l'entreprise

Peut-être dans 270 ans, — si elle existe encore, — la Papeterie coopérative d'Angoulême appartiendra-elle en entier aux ouvriers travaillant alors dans l'usine et à leurs *anciens*.

Certes notre pensée n'est pas de décrier le système employé à la Papeterie coopérative d'Angoulême ; nous nous bornons à constater un fait que tout le monde est forcé d'admettre : la transmission du capital social dans les mains des ouvriers ne se fait pas bien. Pour arriver à la transmission entre les mains ouvrières de tout le capital social (1), surtout lorsqu'il est considérable comme à la Papeterie coopérative d'Angoulême, il faut rendre cette transmission obligatoire. Cependant si le capital social est faible, nous reconnaissons que les ouvriers pourront assez vite en devenir intégralement propriétaires, même dans l'hypothèse où l'achat de parts reste facultatif et dépend de la volonté de l'ouvrier.

Si nous critiquons dans la maison Laroche-Joubert les moyens employés pour permettre aux ouvriers de cette maison de devenir propriétaires du capital social, nous n'entendons aucunement critiquer la direction de cette maison. Loin de nous cette pensée. Il nous sera

Laroche-Joubert étaient propriétaires de 1.518.000 francs, puisque nous voyons qu'en 1900 ils ne sont plus propriétaires que de 1.377.000 francs, il y aurait donc eu un mouvement rétrograde de 1895 à 1900 ! Il est vrai qu'il y a eu des variations dans le chiffre du capital social.

(1) Cette transmission complète n'est sans doute pas indispensable ; mais c'est le terme idéal où tend le système. C'est celui que se proposent expressément MM. Laroche-Joubert eux-mêmes (voir page 8 du *Règlement de coopération*).

bien permis de dire ici que les ouvriers de cette maison sont très favorisés (1), car ils jouissent d'un avantage auquel ils n'ont aucun droit, et que leur patron leur a spontanément concédé. Aussi le nom de Laroche-Joubert peut-il être uni à celui de Godin, et ces noms seront longtemps bénis par les ouvriers français, nous entendons les vrais ouvriers, ceux qui cherchent paisiblement à s'élever à une condition meilleure sans prétendre pour cela tout bouleverser et tout « chambarder ».

En résumé :

A la Papeterie coopérative d'Angoulême, les ouvriers ne sont pas forcés de devenir co-propriétaires du capital social. Le système ici est facultatif.

Comme rémunération le travail reçoit :

1° Un salaire ;

2° 50 0/0 dans les bénéfices nets (art. 29 des statuts).

Le capital reçoit :

1° Un intérêt de 4 1/2 0/0 (art. 28 des statuts) ;

2° 20 0/0 dans les bénéfices nets (art. 29 des statuts) ;

3° On rembourse intégralement le capital.

La transmission du fonds social à la Papeterie coopérative se fait très lentement, et reste presque stationnaire depuis quelques années.

(1) Voir dans la *Réforme sociale* de 1891, t. I^{er}, p. 533, ce que dit M. Urbain Guérin de la Papeterie coopérative d'Angoulême.

§ 2. — *Maison Aristide Boucicaut.*

Nous ne pouvons pas passer sous silence les Magasins du *Bon Marché* à Paris, maison universellement connue, dont les premiers patrons, M. et M^{me} Boucicaut, se sont fait estimer par tous leurs employés et par toutes les personnes qui s'intéressent aux heureuses initiatives patronales pour le soulagement de la classe ouvrière.

M. Aristide Boucicaut n'était tout d'abord qu'un simple employé ; en 1853 il devint acquéreur d'une part dans le fonds social du magasin du *Bon Marché*, et dès 1863 il était seul propriétaire de cet établissement qui n'avait pas alors toute l'importance qu'il a acquise depuis.

En 1880 M^{me} Boucicaut, devenue par la mort de son mari propriétaire unique de la Maison, voulut faire participer ses employés à la propriété, et leur abandonna des parts de propriété dans le fonds de commerce.

Les statuts originaux portent que « M^{me} Boucicaut, désirant rendre hommage à la mémoire de son mari, fondateur du *Bon Marché*, a résolu d'associer à ses affaires ses commis intéressés et les divers employés de sa maison ci-dessus nommés, qui ont accepté avec reconnaissance cette proposition. »

Le *Bon Marché*, de maison patronale qu'il était, devint alors (janvier 1880) une Société d'employés sous la raison sociale V^{re} Boucicaut et C^{ie}.

Son capital social était alors fixé à 20 millions de francs.

Depuis la date de fondation la Société a subi plusieurs modifications et la raison sociale a déjà changé plusieurs fois.

« M^{me} Boucicaut étant décédée le 8 décembre 1887, la Société s'est trouvée, — conformément à l'article 18, § 2 des statuts, — transformée de plein droit en une Société en commandite par actions avec 400 parts de 50.000 francs chacune » (1).

Le 15 juin 1888, la raison sociale est devenue « Plassard, Morin, Fillot et C^{ie} » (2).

Depuis MM. Plassard et Morin commis-gérants ont été remplacés par MM. Ricois et Lucet. Les statuts eux-mêmes subirent des modifications aux dates suivantes : 12 juin et 20 juillet 1891, 25 août 1892, 18 juillet 1893, 19 juillet 1894, 17 juillet 1895, 12 février 1897, 18 juillet 1898, 25 avril et 24 juillet 1899, 17 juillet 1900, 9 juillet 1901 et 17 janvier 1902.

Actuellement la maison de Paris connue sous la dénomination *Au Bon Marché*, est une Société en nom collectif à l'égard de MM. Fillot, Ricois et Lucet, gérants actuels, et en commandite à l'égard de tous les autres associés.

La raison sociale actuelle est « Fillot, Ricois, Lucet et C^{ie} » (3).

Le capital social n'a pas varié depuis 1880, il est de 20 millions de francs, composé ainsi à l'origine : 12.500.000 fr. représentant les apports de M^{me} Boucicaut et 7.500.000 fr. représentant la somme fournie immédiatement par les associés commanditaires (art. 4) (4).

(1) Statuts de la Société en commandite par actions Fillot, Ricois, Lucet et C^{ie}, modifiés le 17 janvier 1902, page 1.

(2) Statuts, page 2.

(3) Statuts, page 3.

(4) *Ibid.*, page 4.

« Le capital social est divisé en 400 parts de 50.000 fr. chacune. Chaque part peut, sur la demande de celui qui la possède, être fractionnée en 160 coupures de 312 fr. 50 chacune » (art. 5).

Toutes les parts ou actions de la Société sont entre les mains d'employés ou d'anciens employés de la maison. Ces détenteurs de parts ou de coupures atteignent actuellement le nombre de 1.100 environ.

Ces parts et coupures sont nominatives et transmissibles. « Toutefois les transmissions à des personnes étrangères à la Société ne seront valables qu'autant qu'elles auront été agréées, en Assemblée générale ordinaire, par la majorité absolue des voix de cette assemblée, à l'exception de celles s'appliquant aux employés comptant deux ans et plus de présence au *Bon Marché*, qui pourront être agréés par la gérance après avis conforme du Conseil de surveillance et sans recours à l'Assemblée générale ordinaire, si cet agrément n'était pas obtenu... Les transmissions faites à titre gratuit ou onéreux par un associé à ses parents en ligne directe ou à son conjoint sont également dispensées de l'agrément de l'Assemblée générale » (art. 6).

Comme on peut le voir, c'est une faveur d'être admis comme associé dans la Société; les étrangers sont rigoureusement écartés et seuls sont acceptés comme nouveaux membres les employés méritants qui comptent plus de deux ans de présence au « Bon Marché ».

Des statuts il résulte donc que les employés du « Bon Marché » ne deviennent pas facilement associés de la Maison. S'ils le jugent bon, ils pourront, lorsqu'ils le voudront, acheter des actions ou des parts d'actions ou

bien les transmettre en se conformant aux règles de l'article 6 des statuts.

Les employés de la Maison, qui sont actionnaires, reçoivent tout d'abord un intérêt fixe de 6 0/0, et une part de 50 ou 70 0/0 dans les bénéfices nets qui se solde après avoir fait plusieurs retenues notamment pour les frais généraux, pour l'approvisionnement de la caisse de prévoyance au profit des employés non associés, etc.

A la Société Fillot, Ricois, Lucet et C^{ie} les employés peuvent donc posséder des actions, ils sont alors de véritables capitalistes. Mais la part qui leur revient dans les bénéfices leur est versée en espèces, aussi ne possèdent-ils pas de *titres d'épargnes* comme dans les établissements où la co-propriété est obligatoire.

§ 3. — *Usine métallurgique Nelson, de Saint-Louis (Missouri).*

L'usine métallurgique Nelson à Saint-Louis du Missouri (États-Unis) applique le système de la co-propriété depuis 1886. M. Nelson nous écrivait que jamais il n'y eut d'opposition à ce système de la part de ses ouvriers, même pendant quelques années de gêne, alors que la direction ne pouvait donner de dividendes. Le système est facultatif. L'ouvrier n'est pas tenu d'avoir des actions de l'usine ; il peut recevoir en espèces sa part de bénéfices ou bien les laisser comme *parts réserves* de la Compagnie.

Le capital de la Société est constitué par 6.690 actions de cent dollars chacune. Les employés en ont actuellement (au 13 janvier 1902) à peu près 700 (soit un peu

plus du dixième) et notre idée, nous dit M. Nelson, est, comme dans le projet Godin, de faire passer toutes les actions dans les mains des employés.

*
* *

Ces quelques exemples, pris dans différents pays du monde du travail, suffiront, nous semble-t-il, à éclairer notre sujet et à en donner une idée suffisamment complète.

L'on a pu se convaincre qu'une grande variété existe dans les statuts des différents établissements qui appliquent le *labour co-partnership*, mais que tous tendent vers un même but : rendre l'ouvrier propriétaire de tout le capital social. Les uns sont déjà arrivés à ce résultat, d'autres ne tarderont pas à atteindre le but, d'autres enfin auront besoin d'un nombre d'années considérable pour y parvenir. Quoi qu'il en soit, il est permis de rendre hommage à tous ces directeurs d'entreprise qui ont su mettre leurs actes en rapport avec leurs paroles et avec leurs idées humanitaires et charitables.

De même l'on aura remarqué que le *labour co-partnership* est employé dans les différents pays industriels du monde. Il se peut même qu'il s'étende, si l'institution de cours décidée par le Congrès de Delft porte ses fruits. Mais cela regarde l'avenir. Pour l'instant nous ne pouvons que constater, en terminant ce chapitre, que si le *labour co-partnership* est appliqué dans tous les grands pays industriels, il ne l'est que dans très peu d'établissements et que le nombre des ouvriers qui en bénéficient est fort restreint.

Nous avons exposé ce que doit être le *labour co-partnership* dans la pensée de ses initiateurs; nous l'avons vu à l'œuvre. Désormais nous pouvons l'apprécier en connaissance de cause, et porter un jugement sur sa valeur sociale et économique. Nous allons donc examiner successivement les inconvénients et les avantages du système.

CHAPITRE III

Critique du système : Les inconvenients

Toute nouveauté suscite des objections et il n'est guère d'institution parfaite. Dans la question qui nous occupe, nous nous trouvons dès l'abord en face d'objections graves et d'inconvénients qui paraissent sérieux. Les uns atteignent les patrons, d'autres les capitalistes ou actionnaires, d'autres les ouvriers.

SECTION I

INCONVÉNIENTS POUR LES PATRONS

Au seuil du système nous rencontrons une première difficulté d'ordre moral. Le *labour co-partnership* tend à supprimer le patronat. Or la classe patronale est nécessaire dans la société et sa suppression entraînerait une révolution complète dans le monde du travail.

Il est certain que si le système du *labour co-partnership* s'étend un tant soit peu, nous assisterons au renversement de tout ce qui jusqu'ici avait présidé à

l'organisation du travail. Il n'y aura plus de patrons propriétaires; ceux qu'on appelle « les exploiters », — bien à tort cependant — n'existeront plus. Cela est évident, puisque le système consiste justement à substituer les ouvriers au patron capitaliste. Il est vrai que le patron est remplacé par un directeur ou administrateur-gérant qui dirige l'exploitation; mais ce n'est pas la même chose, car dans le dernier cas, au lieu d'avoir affaire à un patron propriétaire et dirigeant *son* usine, nous voyons dans l'administrateur-gérant un salarié, — un peu plus élevé, il est vrai, que l'ensemble des ouvriers — qui dirige l'usine *de la collectivité*.

Quelles seraient les conséquences de cette transformation? Il est bien difficile de les prévoir. Il semblerait qu'un pareil système fût de nature à favoriser l'anarchie et le désordre. Dans toute société bien organisée, il faut des supérieurs et des inférieurs. Partout, en matière politique comme en matière économique, il faut une autorité dirigeante. Aujourd'hui que toute espèce d'autorité est battue en brèche, que l'on tend à s'affranchir de toute dépendance, il est particulièrement dangereux de pousser les ouvriers dans cette voie. Or d'après le système que nous étudions, il n'y a plus ni maîtres ni patrons, — car nous ne pouvons considérer l'administrateur-gérant comme un patron. Avec le *labour co-partnership* tout ouvrier devient son propre maître.

À première vue, il semblerait donc que l'on ne dût pas admettre un système qui peut favoriser des tendances antisociales.

Dans le même ordre d'idées, mais à un point de vue beaucoup moins général, on a dit que l'acquisition de parts d'actions par l'ouvrier diminuerait la liberté du patron et par conséquent son autorité, et qu'il en résulterait de l'indiscipline pendant toute la période où les ouvriers deviendraient petit à petit propriétaires des actions. La présence d'ouvriers dans le conseil d'administration, dit-on, sur un pied d'égalité complète avec les capitalistes et les patrons satisfera peut-être leur amour-propre, mais l'on ne voit pas bien quelle en sera l'utilité. Il est visible au contraire que la direction patronale sera sans cesse obligée de discuter avec des éléments de compétence moindre, et souvent très gênée dans ses mouvements.

Laissons ici la parole à un savant économiste allemand, M. Prince Smith (1). « La direction (des entreprises où fonctionne le système dont nous parlons) se trouve dans un état de dépendance réellement insupportable vis à vis de la multitude des ouvriers actionnaires qui l'entourent, et qu'un but intéressé, joint à des vues étroites, porte nécessairement à critiquer chacune de ses dispositions. Et puis avec quelle difficulté n'y maintiendra-t-on pas l'esprit de discipline? Je puis renvoyer de *ma* fabrique un ouvrier inutile, mais je ne ferai pas sortir aussi facilement de *sa* fabrique un actionnaire, lorsque pénétré de la haute idée de sa co-propriété, il se montrera intraitable. »

Assurément il y a là un danger, mais il est facile d'y remédier en prenant les précautions voulues, c'est-à-

(1) René Hocquet, *De l'emploi des fonds dans la participation aux bénéfices*. P. 97.

dire en insérant dans les statuts des conditions qui donnent beaucoup de liberté et d'autorité au directeur ou à l'administrateur-gérant, — ce qui du reste a été fait dans presque tous les établissements. Aussi l'objection de M. Prince Smith tombe-t-elle d'elle-même. MM. Billon et Isaac, grands industriels à Genève, et qui ont établi dans leur maison le système dont il s'agit, s'expriment ainsi à propos de cette objection (1) : « Dans toute convention passée entre deux parties, il peut et il doit y avoir des restrictions, des limites qui ne sauraient être franchies sans amener la rupture du contrat... Le système doit être fondé sur la confiance et la loyauté mutuelles, ainsi que sur l'autorité et la liberté absolues des patrons. » Citons encore M. Charles Robert : « Il faut, dit-il, que l'autorité du patron soit pleine et entière, et que les ouvriers ne puissent pas s'immiscer dans la gestion : je dirais ceci aux fondateurs d'une Société coopérative de production, comme je le dis au point de vue de la simple participation dans les bénéfices. »

Ceux qui douteraient encore, n'auraient qu'à lire lès statuts de l'*Association du capital et du travail*, de Guise. Ils s'apercevraient bien vite que l'administrateur-gérant, aidé de ses différents conseils (Conseil de gérance, Conseil du Familistère, Conseil de l'Industrie), fait absolument tout et que l'assemblée générale des actionnaires a un rôle bien effacé.

Aussi l'objection présentée par tant d'autres économistes après M. Prince Smith pêche par la base : « La direction se trouve dans un état de dépendance réelle-

(1) Cité dans Hocquet, *op. cit.*, p. 98.

ment insupportable vis-à-vis de la multitude des ouvriers actionnaires qui l'entourent »... M. Prince Smith a certainement écrit cela sans avoir lu les statuts des différents établissements qui ont appliqué le système, car il se serait facilement rendu compte que dans ces divers établissements la direction avait toute la liberté d'action voulue, et qu'elle n'était aucunement gênée par les prétentions et la critique des ouvriers actionnaires.

Ainsi à l'*Association du capital et du travail*, de Guise, l'administrateur-gérant n'est pas obligé de suivre les avis des assemblées générales et des conseils, à moins que ce ne soient des avis « touchant les mesures d'ordre intérieur fixées art. 59 et 99 » (1).

Autre objection, toujours relative à la direction de l'établissement et qui est formulée comme il suit par M. Dupasquier, grand fabricant d'horlogerie à Cortaillod près de Neuchâtel (Suisse) : « La prospérité de toute entreprise dépend avant tout d'une bonne administration, et ce serait lui porter préjudice que d'associer à la direction des ouvriers co-propriétaires qui, à côté de leur habileté professionnelle, pourraient ne posséder que de médiocres aptitudes commerciales » (2).

Il est de toute nécessité qu'il y ait une sérieuse direction à la tête de toute entreprise, qu'elle soit agricole, commerciale ou industrielle. Personne ne niera cette vérité évidente, qu'il faut une tête intelligente pour diriger un établissement quelconque, et le rôle de l'entre-

(1) Statuts du *Familistère de Guise*, art. 74 et 78.

(2) Cité dans Hocquet, p. 99.

preneur, par les études et les connaissances qu'il impose, ne peut pas être rempli par le premier venu. La description qu'en fait J.-B. Say le montre bien. Nous allons la donner presque en entier malgré sa longueur, car il nous semble qu'elle a sa place indiquée ici.

« L'entrepreneur est obligé d'apprendre les procédés de l'art qu'il veut exercer et ces procédés sont fondés sur des connaissances scientifiques quelquefois très relevées. Pour mettre en œuvre la soie, la laine ou le coton dont on veut faire une étoffe, il faut que des hommes quelconques aient acquis par des expériences et des études, la connaissance de la manière dont se comportent ces matières lorsqu'on les file, lorsqu'on les tisse, lorsqu'on les plonge dans la teinture; il faut que quelqu'un ait eu des connaissances en mécanique pour imaginer les machines au moyen desquelles on exécute ces divers travaux, et des connaissances en chimie pour diriger l'emploi des matières colorantes, des mordants, de tous les ingrédients nécessaires pour teindre et apprêter les étoffes. *La science qui dirige les opérations de l'industrie est donc une partie essentielle des facultés industrielles. Les sciences sont comme la base des arts industriels et des richesses.*

« Mais les connaissances scientifiques ne suffisent pas. L'utilité des choses ne naît pas uniquement des faits et des lois que les sciences nous découvrent. L'utilité qu'on peut tirer de ces connaissances ne saurait naître qu'autant que l'on connaît en même temps quels sont les besoins des hommes, et qu'on sait appliquer telle expérience, qui jusque-là n'est que curieuse, à satisfaire un de ces besoins. Je sais que le fer peut se forger, se mo-

deler par l'action du feu et du marteau ; voilà la science. Quel parti puis-je tirer de ces connaissances pour créer un produit dont l'utilité soit telle, que le prix qu'on y mettra soit suffisant pour m'indemniser de mes déboursés et de mes peines ? Voilà ce qu'enseigne l'art de l'application.

« Cette application exige une certaine combinaison intellectuelle, car il s'agit d'apprécier non seulement les besoins physiques de l'homme, mais sa constitution morale, c'est-à-dire ses mœurs, ses habitudes, ses goûts, le degré de civilisation dont il jouit, la religion qu'il professe, car toutes ces choses influent sur ses besoins, et par conséquent sur les sacrifices auxquels il se résoudra pour les satisfaire. Or cet art de l'application, qui forme une partie si essentielle de la production, est l'occupation d'une classe d'hommes que nous appelons *entrepreneurs d'industrie*. Un horloger est un entrepreneur d'industrie qui a jugé que les hommes de notre climat et de notre nation ont besoin d'horloges et de montres ; ou, s'ils en ont déjà, qu'il n'en ont point assez pour remplacer la consommation qui s'en fait, ou pour subvenir aux besoins d'une population devenue plus nombreuse et plus riche ; il juge pour l'ordinaire du besoin par le prix que les choses acquièrent en vertu de la demande ; il s'est instruit des connaissances nécessaires pour l'exercice de son art ; il a réuni tous les moyens d'exécution que cet art exige et il a fait ou fait faire les utiles produits que nous nommons des pendules ou des montres.

« Un entrepreneur d'industrie ne peut pas exécuter seul toutes les opérations d'un art quelquefois très com-

pliqué et qui exige souvent le secours de beaucoup de bras et d'un talent d'exécution qui ne peut être le fruit que d'une longue habitude. C'est en cela que consiste la tâche du simple ouvrier. L'entrepreneur met à profit les facultés les plus relevées et les plus humbles de l'humanité. Il reçoit les directions du savant et il les transmet à l'ouvrier. Les travaux de l'ouvrier se composent soit du simple emploi de ses forces musculaires, soit de cet emploi de force dirigé par son intelligence et par l'adresse qui naît de l'exercice, et qui constitue ce qu'on appelle le talent de l'ouvrier. L'occupation de l'ouvrier, même intelligent, diffère essentiellement de celle du savant et de celle de l'entrepreneur, dont les combinaisons sont d'un autre genre » (1).

Assurément la direction d'un établissement industriel ou commercial demande un ensemble de connaissances qui doivent être acquises et que les ouvriers en général ne possèdent pas. Pour bien diriger une entreprise de ce genre, il faut savoir prévoir les moments de crise et par suite diminuer la production, c'est-à-dire employer moins d'ouvriers; il faut prévoir de même les moments où les demandes seront multipliées et accroître la production en conséquence, c'est-à-dire augmenter le nombre des ouvriers. Il faut encore connaître dans les moindres détails la géographie commerciale et celle des transports et pouvoir se créer de nouveaux débouchés.

Voilà donc une bien grosse objection, et l'inconvénient signalé est sérieux. Cependant sans détruire complètement l'argument, ne pourrait-on pas, en le serrant de

(1) J.-B. Say, *Cours complet d'économie politique*, t. I, p. 92 et suiv., édit. Guillaumin, 1840.

près, atténuer la force qu'il semble avoir à première vue ?

Tout d'abord, l'ouvrier pourra être formé à son nouveau rôle. Personne, il nous semble, ne peut se refuser à reconnaître que parmi les ouvriers il y en a beaucoup qui ont toute l'intelligence voulue pour acquérir les connaissances nécessaires à bien diriger un établissement. Or ces connaissances ne s'acquièrent pas en un jour : le fils d'un industriel ne peut pas devenir un excellent patron dès le lendemain de la mort de son père. Ce n'est que par l'habitude des affaires, soutenue par un travail continuel et assidu, que le patron parvient à posséder ces connaissances pratiques qui font de lui un directeur d'exploitation expérimenté. Pourquoi n'en serait-il pas de même pour l'ouvrier ?

Mais peut-être certains pourraient-ils trouver ce jugement trop optimiste : admettons donc que l'ouvrier ne puisse jamais connaître les choses qui sont nécessaires pour pouvoir tenir honorablement la tête d'une entreprise industrielle ou commerciale. Or, même dans ce cas, nous pouvons répondre à l'argument. En effet il suffit alors d'enlever aux ouvriers la direction des établissements. Et c'est chose plus facile à exécuter qu'on ne pourrait le penser. Du reste, nous l'avons déjà dit, il suffit de rédiger les statuts de façon que les ouvriers n'aient dans la direction qu'une part très faible, sinon nulle.

C'est ce qu'ont fort bien compris les ouvriers de la maison Billon et Isaac, de Genève, qui dans une lettre collective, ont écrit ces paroles qui pourront paraître étranges à certaines personnes habituées à voir dans tous les ouvriers sans exception des gens plus ou moins

socialistes et désirant avant tout l'anéantissement de l'autorité patronale : « L'argument d'après lequel les ouvriers chercheraient à s'immiscer dans l'administration de l'affaire n'est nullement fondé. *Nous n'en sentons pas la nécessité et nous n'en avons même pas le désir.* Du reste c'est une des conditions que nous ont posées nos patrons et nous nous y conformons avec plaisir » (1). Jusqu'ici tous les patrons, qui ont mis en vigueur le *labour co-partnership* dans leur établissement, ont édicté dans les règlements des restrictions qui enlèvent aux ouvriers toute idée d'ingérence dans la direction des affaires. Et c'est, comme nous l'avons déjà dit, à l'administrateur-gérant ou au directeur, aidé des différents conseils, qu'incombe ordinairement la direction de l'établissement.

L'on peut croire d'ailleurs que la nomination de l'administrateur-gérant ou du directeur est entourée d'assez de formalités pour que n'importe qui ne parvienne pas à cette haute fonction. Les directeurs nommés par les ouvriers ont été jusqu'ici véritablement à la hauteur de leur tâche.

J.-B. Godin est même très catégorique sur la question, et à ce sujet la lecture du chapitre XIV de la *Mutualité sociale* est très suggestive. Là où les autres voient un inconvénient, Godin trouve un avantage, et il déclare que grâce à l'Association les établissements industriels pourront avoir une bonne direction. Nous ne pouvons citer entièrement les trois intéressantes pages qu'il consacre à « la direction dans l'ad-

(1) Cité par Hocquet, *Emploi des fonds dans la participation aux bénéfices*, p. 99.

ministration ». Nous ne pouvons que les résumer et les analyser.

« La prospérité d'un établissement, dit-il, dépend d'une bonne direction ; il faut donc « appeler aux fonctions les hommes les plus dignes et les plus capables » (1). Or actuellement, ajoute-t-il, les établissements les plus importants sont exposés à des « directions incertaines, au hasard de tomber entre des mains inhabiles et incapables... ; à une direction intelligente et prospère peut succéder une direction incapable et ruineuse » (2), qui amènera toutes les misères ouvrières : abaissement des salaires, chômage, etc... Or « *l'association ne peut pas permettre que la direction tombe, par voie d'héritage, aux mains d'incapables et d'inhabiles ; elle est naturellement portée à la confier à l'intelligence et au mérite* » (3). Nous le voyons : d'après Godin, la direction des usines dans l'état actuel du monde du travail peut être mauvaise, et au contraire avec l'association entre ouvriers la direction sera bien meilleure. Voilà comment il répond à l'objection tirée de la mauvaise direction des ouvriers. Et il appuie fortement sur cette idée. Aussi dit-il un peu plus loin : « L'industrie, dans sa constitution présente, est sans suite. La grande majorité des établissements périclite en moins de cinquante ans. Les connaissances, les traditions industrielles se perdent, parce que le droit d'héritage est impuissant à les conserver. Le régime de l'association perpétue au contraire les bonnes traditions, les capacités directrices et administratives ; il conduit à

(1) J.-B. Godin, *Mutualité sociale*, p. 69.

(2) P. 69.

(3) P. 70.

organiser le concours à tous les emplois et à mettre ainsi en relief toutes les capacités et toutes les aptitudes » (1). Au Familistère de Guise le choix et l'avancement des fonctionnaires sont soumis à deux épreuves : le *concours* (2) (faire preuve de capacité suffisante), et l'*élection* (3) (pour montrer que l'élu jouit de la confiance et de l'estime des associés). Ainsi la direction sera donnée aux plus capables et aux plus dignes et elle ne pourra jamais tomber dans des mains absolument incapables, comme cela peut arriver actuellement avec l'hérédité qui, personne ne peut le nier, peut à un excellent patron en faire succéder un autre d'une valeur insignifiante. Et nous voyons là une des causes de toutes ces déconfitures et de toutes ces faillites auxquelles nous sommes habitués depuis quelque temps.

En résumé il suffit donc d'introduire dans les statuts des conditions qui ne laissent que peu d'initiative aux ouvriers et qui favorisent le choix d'excellents directeurs d'entreprise. C'est ce qui se fait au Familistère de Guise, à la maison Billon et Isaac, et dans bien d'autres établissements.

Nous croyons avoir suffisamment répondu à l'argument de M. Dupasquier. Sans aller jusqu'à dire avec Godin que la direction sera toujours meilleure dans l'association qu'avec les patrons, il nous semble avoir montré que le danger dont se préoccupe l'auteur de l'objection peut être aisément conjuré.

(1) P. 71.

(2) Règlement, pp. 188 et suivantes.

(3) Art. 75 des statuts.

SECTION II

INCONVÉNIENTS VISANT LES CAPITALISTES.

Le *labour co-partnership* ne présente pas seulement des inconvénients pour les patrons. Une autre classe de personnes se trouve lésée par ce nouveau système de répartition : nous voulons parler des capitalistes et des actionnaires.

Les établissements industriels peuvent ou bien appartenir à un seul patron ou bien être la propriété de plusieurs actionnaires. Le *labour co-partnership* s'implantera plus facilement dans les établissements de la première catégorie que dans ceux de la seconde : il est évidemment plus facile de trouver un philanthrope, disposé à ne pas faire de gros bénéfices, à se contenter d'un simple intérêt et à faire de son capital « l'élément subalterne » (1), que d'en trouver plusieurs.

Cependant plusieurs établissements montés par actions ont employé le *labour co-partnership*, par exemple, la *Laborieuse* de Nîmes ; mais c'est encore l'exception.

Dans cette hypothèse, le système donne lieu à une nouvelle objection. Privés de toute part dans les bénéfices, et n'étant même pas assurés de rentrer dans leur capital, puisqu'ils devront se contenter d'une simple prime à titre d'indemnité en cas de perte, il est probable que les capitalistes ne consentiront à prêter leurs

(1) Leroy-Beaulieu, t. II, p. 625.

capitaux qu'à des conditions beaucoup plus onéreuses. Au lieu de 4, 5 ou 6 0/0, ils exigeront davantage, 8 à 10 0/0. Ce qui, en définitive, rendra la création de toute entreprise industrielle ou commerciale beaucoup plus difficile que sous le régime actuel, parce qu'il faudra donner aux capitaux une rémunération plus élevée.

Nous ferons remarquer que cette objection n'aurait de valeur que si le *labour co-partnership* venait à se généraliser d'une façon extraordinaire et si cette nouvelle forme de rétribution était employée obligatoirement après une mesure législative. Or ce n'est pas notre cas, car nous raisonnons non pas dans l'hypothèse de la co-propriété *imposée* aux patrons et aux actionnaires, mais dans celle où la co-propriété est *concée* aux ouvriers par le patron et les actionnaires, qui le font de leur libre volonté. C'est du reste ce qu'indique d'une façon expresse le titre de ce travail.

Aussi ne voyons-nous pas l'à-propos de l'objection ; car si les actionnaires consentent à introduire dans leur établissement le principe de la co-propriété accordée aux ouvriers, ils n'iront pas demander un intérêt de 8 ou 10 0/0 ; ce serait retirer d'une main ce qu'ils donnent de l'autre et nous ne pouvons admettre qu'ils soient illogiques à ce point.

En outre l'objection contient plusieurs erreurs. D'abord on suppose à tort les capitalistes « privés de toute part dans les bénéfices ». Les capitalistes reçoivent leur part dans la répartition des bénéfices, au prorata de leur intérêt. Il est vrai que pour eux cette participation aux bénéfices est souvent dérisoire. Ainsi, dans un des exemples rapportés au chapitre précédent, alors que les ou-

vriers du Familistère de Guise, à titre de participation aux bénéfices, touchaient en plus de leur salaire 404 fr., 303 fr., 202 fr., le capitaliste, pour une action de 100 fr., ne recevait, outre son intérêt à 5 0/0, qu'une participation de 0 fr. 42. Cependant il reste vrai que le capitaliste reçoit une part dans la participation aux bénéfices et le principe est sauf.

Mais en formulant l'objection on ajoute : « et n'étant même pas assurés (les capitalistes) de rentrer dans leur capital, puisqu'ils devront se contenter d'une simple prime à titre d'indemnité en cas de perte... ». Ici nous ne comprenons plus. Nous n'avons rien vu de semblable dans les divers statuts que nous avons eus entre les mains. Nous avons pu même nous convaincre du contraire, l'un des points essentiels du système consistant précisément en ce que le capital-apport est entièrement remboursé aux capitalistes, comme cela a déjà eu lieu au Familistère de Guise et peut-être à l'imprimerie Van Marken de Delft. Dans l'état actuel du monde industriel, en cas de perte, de liquidation judiciaire, de faillite d'une usine, qu'arrive-t-il ordinairement ? Les capitalistes ne rentrent pas dans leurs mises, et ils ne reçoivent qu'une indemnité proportionnelle à leurs parts d'apports. Avec le *labour co-partnership*, il n'y aurait rien de changé et les propriétaires d'actions de l'usine, qu'ils soient capitalistes, au sens ordinaire du mot, ou bien simples ouvriers, ne recevront en cas de faillite qu'une indemnité.

Nous ne voyons donc pas la portée de cette objection, puisque, dans les conditions actuelles, ce sont les patrons et les actionnaires qui acceptent librement le principe du

labour co-partnership et en règlent les applications pratiques.

Mais changeons d'hypothèse et admettons que le *labour co-partnership* se généralise et soit imposé au monde du travail. Nous ne croyons pas, hâtons-nous de le dire, à cette éventualité, et nous sommes convaincus que ce nouveau mode de rétribution restera longtemps encore à l'état d'exception. Mais enfin s'il venait à être imposé aux patrons et aux actionnaires, que deviendraient les intérêts de ces derniers? Ils courraient alors un réel danger; nous nous trouverions en face d'un vrai péril social, et l'objection signalée plus haut prendrait alors toute sa valeur.

Qu'arrivera-t-il en effet? Les capitalistes, qui savent que leurs capitaux placés dans l'industrie ou le commerce, ne recevront comme rétribution qu'un intérêt fixe avec une part dérisoire dans les bénéfices, ne chercheront qu'à relever le taux de l'intérêt qui leur sera dû : au lieu de demander 5 ou 6 0/0, ils demanderont facilement 8 à 10 0/0 afin de remplacer les dividendes qu'ils ne toucheront plus. Et si par hasard on leur refusait un intérêt élevé, ils aimeraient mieux placer leurs capitaux dans des entreprises moins périlleuses que les entreprises industrielles. Alors l'industrie et le commerce, ne pouvant trouver les capitaux d'apport, nécessaires à tout établissement pour se fonder et souvent pour prospérer, entreraient dans une crise dont on ne peut prévoir toutes les conséquences. Les travailleurs seraient les premiers à souffrir de cet état de crise; car les capitalistes pourraient bien pendant quelque temps placer leurs capitaux ailleurs que dans l'industrie. Mais les ouvriers, où

trouveraient-ils à travailler, puisque la fondation même des établissements industriels serait entravée? Et en fin de compte, un système soi-disant établi en faveur de la population ouvrière se retournerait contre elle et finirait par jeter un trouble considérable dans tout le monde du travail, aussi bien dans la classe ouvrière que dans la classe patronale.

Aussi repoussons-nous avec énergie toute intervention législative qui imposerait aux patrons et aux actionnaires cette nouvelle forme de contrat de salaire. Nous reviendrons du reste sur cette question dans la conclusion de ce travail.

En face de l'objection que nous venons d'examiner, nous devons mentionner l'opinion de M. Paul Leroy-Beaulieu, qui émet sur ce point des prévisions diamétralement opposées : « Si le système (le *labour co-partner-ship*) se généralisait, dit-il, comme le capital, n'ayant plus la conduite des affaires, ne pourrait plus prétendre aux bénéfices, il serait amené sous peine de ne rien rapporter, à se prêter à des taux de plus en plus bas » (1). Si M. Leroy-Beaulieu a raison, le danger signalé plus haut s'évanouit ; mais c'est pour faire place à un autre non moins grave, la baisse toujours plus considérable de l'intérêt. L'argent rapportant de moins en moins, il s'ensuivra une dépréciation des capitaux, ou mieux du capital, agent pourtant si nécessaire de la production.

Une autre objection a trait à la difficulté que trouveraient plus tard les capitalistes à placer leurs capitaux.

(1) Paul Leroy-Beaulieu, t. II, p. 625.

Pour bien apprécier un système, dit-on, il faut considérer les conséquences qu'il aura s'il vient à se généraliser ; car si le système est réellement bon et utile, il doit pouvoir se généraliser. Or, dans le cas qui nous occupe, qu'arrivera-t-il ? Si les ouvriers deviennent propriétaires de tous les établissements industriels, de toutes les usines, de toutes les manufactures, dans quelles entreprises les anciens propriétaires pourront-ils placer leurs capitaux, aussi bien ceux qui leur auront été remboursés par les ouvriers, que ceux qu'ils peuvent posséder par ailleurs ? Ils seront peut-être forcés de garder dans leur tiroir ou dans l'antique bas de laine leur argent qui ne rapportera plus.

Cette objection pêche par la base. Il est tout au moins discutable que pour être bon, un système économique doive pouvoir être généralisé avec avantage. Il nous paraît fort possible qu'un système économique puisse être bon à l'état d'exception, comme palliatif ou comme remède, sans que son extension par trop grande soit désirable.

Ainsi pour prendre un exemple dans la vie sociale, l'établissement d'un patronage d'enfants, confessionnel ou non, dans un quartier ouvrier a son importance : le jeudi, les enfants, qui seraient abandonnés à eux-mêmes puisque le père et la mère travaillent, trouveront dans le patronage un lieu sûr où ils échapperont aux tentations de la rue ; et pourtant il n'est pas à désirer qu'une pareille institution se multiplie dans les quartiers riches, où les enfants, les jours de congé, trouvent toujours un père, une mère, ou une sœur, pour les garder. Car la vie de famille est meilleure à tous les points de vue que

la vie du patronage. Voilà donc une institution qui est bonne, mais dont la trop grande généralisation serait mauvaise.

D'ailleurs, en fait, la généralisation complète du *labour co-partnership* est pratiquement irréalisable. Si elle venait à se produire, il n'y aurait plus ni pauvres, ni prolétaires; tous les hommes seraient propriétaires, ce qui est radicalement impossible. Suivant la parole de l'Évangile, il y aura toujours des pauvres parmi les hommes. Il se peut que pour flatter les passions populaires, des orateurs socialistes promettent dans leurs discours de tout niveler et de rendre tout le monde propriétaire. Ce sont des utopies et des effets oratoires propices aux applaudissements. Mais ces orateurs, s'ils sont intelligents, ne peuvent pas être sincères. L'on ne peut concevoir actuellement un État dont tous les membres seraient des propriétaires; tout ce que l'on peut entrevoir, c'est la grande majorité d'entre eux devenant propriétaires grands ou petits. Et le résultat où doivent tendre les efforts des hommes réellement épris du bien de leurs semblables, sera de faire le plus d'heureux possible en ouvrant au plus grand nombre possible l'accès à la propriété; c'est à quoi aboutit le *labour co-partnership*.

Et même si, grâce au *labour co-partnership* ou à tout autre système économique, le nombre des ouvriers capitalistes se multiplie, ce ne sera pas une raison pour que les capitalistes (au sens ordinaire du mot) ne trouvent plus l'emploi de leurs capitaux. Si le nombre des ouvriers propriétaires s'augmente d'une façon sensible, cela prouvera qu'il y a eu accroissement de richesse et de bien-être, ce qui entraînera un accrois-

sement de production et de consommation. Avec plus de richesse il y aura plus de consommation ; avec plus de consommation, il faudra une production plus considérable. Or pour augmenter cette production, de nouveaux capitaux seront nécessaires ; et ceux des capitalistes trouveront là un placement tout naturel.

En somme si pareille chose arrivait, il y aurait véritablement progrès. Il y aurait moins de malheureux et beaucoup de gens plus fortunés qu'actuellement. Nous nous trouverions dans un monde meilleur que celui où nous vivons. Il n'est certes pas défendu de désirer un semblable événement, mais nous craignons fort que ce ne soit qu'une espérance qui ne deviendra pas de longtemps une réalité, si jamais elle est appelée à le devenir.

SECTION III

INCONVÉNIENTS VISANT LES OUVRIERS

Nous venons de discuter les inconvénients du *labour co-partnership*, vis-à-vis du patron et des actionnaires ; nous devons encore développer une objection très importante puisqu'elle vise les ouvriers eux-mêmes. Car aux yeux de certains, le système du *labour co-partnership* comme forme du contrat de salaire, même s'il est à l'état d'exception, présente des inconvénients pour les ouvriers eux-mêmes. Et les adversaires du système sont heureux de faire valoir cet argument contre ses défenseurs. On a voulu, disent-ils, instituer un mode de ré-

tribution qui serait en faveur des ouvriers ; on a prétendu favoriser la classe ouvrière, la tirer soi-disant de la misère et l'enrichir. Or les fondateurs du système se sont trompés dans leurs prévisions, car le *labour co-partnership* n'aboutira qu'à ruiner complètement les ouvriers.

Et voici comment ils raisonnent.

L'ouvrier pouvant devenir co-proprétaire de l'établissement où il travaille, il est à croire qu'il fera tout son possible pour y arriver, et par conséquent emploiera tout l'argent provenant de la participation aux bénéfices et même parfois ses économies, là où cela est permis, à acheter des parts d'actions. La fortune de l'ouvrier se trouvera ainsi soumise à tous les risques — et ils sont nombreux — inhérents à toute entreprise. Si l'entreprise réussit, tout ira bien et l'ouvrier n'aura qu'à se féliciter de son placement ; mais si elle vient à sombrer, toutes les économies et tous les bénéfices de l'ouvrier se trouveront engloutis et alors ce sera la ruine, la misère avec toutes leurs conséquences. A plus forte raison ne doit-on sous aucun prétexte lui imposer un pareil placement. Il ne faut pas oublier que « l'épargne de l'ouvrier est un bien d'un caractère élevé, que ce bien ne s'acquiert que par des sacrifices, et que jamais, en aucun cas et pour aucune raison, il ne doit être exposé » (1). Dans l'hypothèse qui nous occupe, cette épargne est manifestement exposée, puisqu'elle se trouve placée tout entière dans une même entreprise ; il

(1) Extrait d'un article de M. Gibon, directeur des usines de Commentry (*La Réforme sociale*, année 1888).

est d'ailleurs évident que la division des risques est un principe excellent d'administration non seulement pour les grosses fortunes mais aussi pour les petites, et il y aura toujours un danger dans un système de rétribution comme le *labour co-partnership*, qui sera en contradiction avec ce principe tutélaire.

Cette objection peut se résumer ainsi : Le placement sur l'établissement industriel est un placement peu sûr ; il ne faut donc pas l'imposer, ni même l'offrir à l'ouvrier.

A première vue, l'inconvénient signalé peut paraître réel et l'objection solide. Mais au fond, ce qui est en jeu ici, c'est le principe sujet à controverse et gros de difficultés de l'épargne obligatoire, principe que nous ne voulons pas discuter. Hâtons-nous de le dire, nous sommes ennemis d'une mesure législative prescrivant l'épargne obligatoire, comme nous sommes ennemis du *labour co-partnership* rendu obligatoire par voie législative. Mais si un patron, un directeur d'usine veut rendre l'épargne obligatoire dans son établissement, qui peut le lui reprocher ? Ses ouvriers sont libres de rester ou de ne pas rester chez lui, ils conservent toute leur liberté : s'ils ne veulent pas de l'épargne obligatoire ils n'auront qu'à se retirer ; dans le cas contraire, ils resteront.

Ainsi posée, la question nous semble simple : il s'agit ici du principe de l'épargne rendue obligatoire non pas par une loi, mais après entente entre le patron et l'ouvrier. Et puisque, comme on se plaît à le répéter, les conventions entre les parties font loi, il nous paraît juste de ne pas condamner *a priori* le principe admis après entente.

Comme nous l'avons déjà dit, la co-propriété accordée

aux ouvriers peut être obligatoire pour eux ou simplement facultative. Là où elle est facultative, c'est-à-dire pour près de la moitié des établissements qui admettent le *labour co-partnership*, l'objection ne porte pas. Les ouvriers, en effet, se trouvent alors en face d'un placement qu'ils sont libres d'accepter ou de ne pas accepter, comme n'importe quel autre placement qui s'offrirait à eux.

Quant aux établissements où le *labour co-partnership* est obligatoire, l'objection les atteint directement, et ce n'est qu'à leur sujet que nous devons y répondre.

Assurément il serait désirable que l'ouvrier ne plaçât pas toutes ses économies dans une même entreprise, laquelle peut faire de mauvaises affaires ; mais il faut bien se rappeler que les économies de l'ouvrier sont peu considérables, qu'il lui serait très difficile de faire plusieurs placements et qu'il est ordinairement obligé de se contenter d'un seul. Et alors pourquoi ne ferait-il pas ce placement unique de ses économies dans l'usine où il travaille ?

Et même nous employons ici à tort le terme « économies », car ce ne sont pas ses économies propres que l'ouvrier place dans les établissements où le *labour co-partnership* est obligatoire. Dans la plupart de ces derniers, comme dans le Familistère de Guise, l'ouvrier ne peut pas se servir de l'argent économisé et qu'il a déjà en sa possession pour augmenter ses parts d'actions dans l'usine (1). Les parts d'actions sont exclusivement con-

(1) Cependant à *La Laborieuse* de Nîmes les ouvriers peuvent verser de l'argent économisé pour acheter des actions.

stituées par des prélèvements sur le montant de la participation aux bénéfices, prélèvements qui ne sont pas versés en espèces, mais en titres d'épargnes.

Faudra-t-il donc au lieu de créer des titres d'épargnes en faveur des ouvriers (véritable épargne obligatoire), faudra-t-il donc, disons-nous, se résoudre à leur verser comptant en espèces leur part dans les bénéfices?

Nous ne le pensons pas, car les inconvénients de la distribution comptant sont nombreux et réels.

Certains économistes prétendent qu'il faut avant tout respecter la liberté de l'ouvrier et lui laisser la libre disposition de ses biens; d'après eux un patron manque à ce devoir, s'il vient forcer ses ouvriers à employer à une chose déterminée l'argent qui leur revient dans la participation aux bénéfices. Le devoir du patron, à leur avis, est donc de donner à l'ouvrier sa rétribution en espèces, et ce dernier emploiera son argent comme il le voudra; il pourra le dépenser immédiatement, ou bien, s'il a assez d'énergie morale, l'épargner et l'économiser : « Quand nous avons fondé la participation, déclare M. Laroche-Joubert (1), nous avons dit à l'ouvrier : Tu auras ta part dans les bénéfices. Nous n'avons pas ajouté : Tu n'auras pas la liberté d'en disposer. »

Mais qu'arrivera-t-il, qu'arrive-t-il en réalité? Car c'est de l'histoire actuelle. Parmi les ouvriers qui reçoivent toutes leurs parts de participation aux bénéfices en espèces, la plupart, pour ne pas dire tous, consacrent immédiatement ce gain à une augmentation de leur bien-être du moment. Et ils sont rares, ceux qui d'eux-mêmes

(1) Congrès de 1889, séance du 17 juillet, p. 148.

mettent de côté pour le moment où ils seront terrassés par la maladie, le chômage ou la vieillesse. Et alors le but que les fondateurs de la participation aux bénéfices s'étaient proposé, c'est-à-dire l'épargne, n'est pas atteint ; bien plus, on arrive au résultat diamétralement opposé. Et à les en croire — pour nous ce jugement est un peu exagéré — il vaudrait mieux ne pas donner du tout aux ouvriers un surcroît de gain par la participation aux bénéfices, que de le leur donner en espèces. Car trop souvent cet argent servira au mal.

C'est bien la pensée de M. Charles Robert (1) qui dit : « Dans beaucoup de régions françaises et aussi à l'étranger, la question se pose entre l'alcoolisme et la prévoyance. Si on livre la participation en espèces à un personnel mal préparé, on aura fait en vain de grands sacrifices. Au lieu d'aboutir à une belle évolution pacifique, on aura peut-être aggravé le mal, car, trop souvent, l'emploi de cet argent sera mauvais ; il ne servira pas à la famille, mais à la débauche. » Et la solution de la question sociale, au lieu de faire un pas, se trouve encore compliquée. Ce qu'on veut, c'est arracher l'ouvrier à la débauche, à l'immoralité, à l'alcoolisme, suites de la misère ; au lieu de cela, on lui fournit de quoi augmenter ces périls, qui s'accroissent de jour en jour et menacent d'emporter la société française dans un cataclysme épouvantable.

On a assez écrit et parlé sur ces questions. Les discours, les articles, les brochures, les statistiques abondent. Il nous semble que le moment est venu d'agir, et d'a-

(1) *Bulletin de la participation*, t. XV, année 1893, p. 203.

gir avec fermeté. Il ne suffit pas de compter les cabarets et les maisons de débauche dans les quartiers populeux des villes, il faut les combattre par des moyens énergiques, et supprimer tout ce qui peut les alimenter indirectement. Et puisque aujourd'hui l'on réclame de tous côtés l'initiative privée, pourquoi faire un crime de son initiative à un patron qui veut instituer dans son usine l'épargne obligatoire? Nous ne craignons pas de dire avec M. Charles Robert (1): « Si au lieu d'être versée en espèces à un ouvrier enclin à la boisson, une participation de 50 francs, par exemple, est employée à lui acquérir une parcelle de co-propriété dans une usine même vouée à l'infortune, ce sera autant de pris sur le cabaret. LE PLUS MAUVAIS DES PLACEMENTS VAUT MIEUX ENCORE QUE L'ALCOOLISME ET LE DELIRIUM TREMENS ».

Il est incontestable que l'usine dans laquelle les ouvriers auront des parts, peut faire faillite; mais elle n'est pas la seule dans ce cas. Toute autre usine, toute autre affaire industrielle, court autant de risques, surtout à notre époque d'agiotage et de spéculation.

De nos jours, les affaires véreuses se multiplient. D'abord très attrayantes, promettant de très gros bénéfices, elles finissent par ne rien donner et par engloutir le capital. Or, l'ouvrier plus que personne se laisse facilement prendre à ces promesses alléchantes, à ces prospectus trompeurs et mensongers, et c'est là que s'en iront la plupart du temps ses économies, si on lui donne en espèces le montant de sa participation.

Aussi pouvons-nous conclure en disant: Certes l'ouvrier qui place son argent dans l'usine où il travaille,

(1) Introduction au *Guide pratique* de M. Trombert, p. 64.

peut perdre son capital ; mais son camarade, qui place le sien dans une autre entreprise, peut le perdre aussi bien que lui, car entreprise et usine peuvent sombrer, comme elles peuvent réussir au delà de toute espérance. Et comme en somme les économies de l'ouvrier ne sont ordinairement pas assez considérables pour faire plusieurs placements, autant vaut en définitive qu'il place son argent dans l'usine où il travaille, car — nous y reviendrons au chapitre suivant, — lorsqu'il a un intérêt dans l'usine, il travaille mieux ; l'usine a plus de chances de prospérer ; et par conséquent le placement est plus sûr.

L'ouvrier peut sans doute être tenté de grossir outre mesure son placement unique, ce qui en diminuerait la sécurité ; mais il est facile de lui assigner des limites. Rien n'empêche par exemple de fixer dans les statuts un nombre maximum d'actions ou de part d'actions (1), au delà duquel la part de bénéfices recevrait un autre emploi.

Autre objection, que nous avons souvent surprise sur les lèvres des adversaires du *labour co-partnership*, et qui serait grave si elle était justifiée.

Les patrons qui verront leurs affaires périlcliter, disent-ils, trouveront dans le *labour co-partnership* un excellent moyen pour liquider. Ils se feront rembourser leur capital par les ouvriers, et ceux-ci deviendront propriétaires

(1) C'est ce qui a lieu dans la maison Thomson and Sons, d'Huddersfield ; la limite pour chaque porteur d'actions y est de 200 liv. st.

d'une usine qui, quelque temps après, fera faillite. Le résultat sera donc que le patron ne perdra rien, tandis que ses ouvriers seront ruinés.

Il n'est pas impossible assurément qu'il se rencontre des patrons assez peu consciencieux pour faire de pareils raisonnements ; mais nous voulons le croire, il ne sont et ne seront jamais qu'une minorité infime. Même à une époque de démoralisation et de corruption, nous nous refusons à penser qu'il se trouve en grand nombre des patrons qui auraient l'âme assez basse et assez vile pour réduire de gaieté de cœur à la misère plusieurs centaines d'ouvriers, à qui ils devraient leur fortune.

Si ceux qui font une pareille objection étaient dans le vrai, si toute tentative en faveur de la classe ouvrière était condamnée à se retourner contre elle, ce serait à désespérer de jamais faire quelque chose pour le monde du travail.

Mais de ce que quelques individus sans scrupules pourront se servir d'une bonne chose pour faire le mal, il ne s'ensuit pas qu'il faille interdire cette chose elle-même. Il ne viendra à l'idée de personne de condamner l'usage du vin parce que quelques criminels se seront enivrés pour commettre leurs crimes. De même, il ne faut pas condamner le *labour co-partnership* parce que quelques patrons pourraient en abuser et s'en servir pour le mal, alors que des centaines de patrons pourront s'en servir pour procurer du bonheur et du bien-être à des centaines de mille d'ouvriers.

Enfin, objecte-t-on encore, le système de la co-propriété ne peut s'appliquer qu'à une élite : ce ne sera que la

minorité des ouvriers d'une usine qui pourront devenir propriétaires de la maison.

Et quand cela serait, y aurait-il là une raison valable pour condamner le système? Ne faut-il admettre que ce qui profite à tous? Parce que l'on ne fait du bien qu'à une minorité d'ouvriers, vaut-il mieux les laisser tous dans la misère? Un pareil raisonnement est insoutenable. Aussi, quand il serait vrai que dans les maisons qui admettent leurs ouvriers à la co-propriété, un petit nombre seulement y parvient effectivement, nous ne voyons là rien qui puisse diminuer le mérite des auteurs de cette mesure. Mais en réalité, ce n'est pas toujours exact. Ainsi pour l'année 1898-1899, il y avait au Familistère de Guise 1.091 ouvriers propriétaires de l'établissement à titre d'« associés », de « sociétaires » ou de « participants », et 795 ouvriers « auxiliaires ».

A l'imprimerie *La Laborieuse* de Nîmes, tous les ouvriers sont possesseurs au moins d'une action de 100 fr. Leur nombre, il est vrai, est infime (ils ne sont que 12). Il n'est donc pas toujours exact de dire que c'est seulement une petite minorité d'ouvriers qui peut bénéficier dans un établissement des avantages de la propriété.

SECTION IV

INCONVÉNIENTS VISANT LA COOPÉRATIVE DE PRODUCTION, CONSEQUENCE DU *LABOUR CO-PARTNERSHIP*

Nous en avons fini avec les objections attaquant directement le *labour co-partnership*. Nous avons vu que si

les inconvénients visés sont réels, ils peuvent la plupart du temps être évités. Les remèdes existent pour chacun d'eux et ils ont été ordinairement prévus dans les statuts.

Pour être complets, nous devons toucher à un dernier ordre d'objections.

A quoi aboutit le *labour co-partnership* ?

Un moment de réflexion suffit pour se convaincre que le *labour co-partnership* aboutit à la Coopérative de production. Toutes les maisons patronales qui emploient ce système de rétribution deviendront fatalement, au bout d'un temps donné, des Coopératives de production, comme le Familistère de Guise, anciennement maison Godin, et l'imprimerie coopérative de Delft, anciennement imprimerie Van Marken. C'est ce que nous lisons en termes exprès à la fin du préambule du livret de coopérative de la maison Laroche-Joubert (1). Le capital social, y est-il dit, « finira par appartenir tout entier aux travailleurs, ouvriers et gérants qui, tous, sont des coopérateurs ; ce jour-là, la *Papeterie coopérative* d'Angoulême sera devenue un type complet de société coopérative de production. »

Or nombreux sont les adversaires des sociétés coopératives de production et les inconvénients qu'ils invoquent sont sérieux. Ils attaquent donc nécessairement le *labour co-partnership*, ce qui nous amène indirectement à dire un mot de la question.

Nous n'avons pas à développer ici leurs arguments. Les livres écrits sur les coopératives sont nombreux et

(1) Règlement de coopération de la Papeterie Laroche-Joubert, p. 8.

il y aurait matière pour en écrire bien d'autres. Nous ne pouvons qu'effleurer le sujet, et résumer les objections.

De deux choses l'une, disent-ils, ou bien les coopératives de production ne réussissent pas, et c'est le cas le plus fréquent, ou bien elles réussissent, mais alors elles dégénèrent et finissent toujours par se « pervertir » en sociétés anonymes ordinaires, « où les actions se concentrent de plus en plus et finissent, pour la majorité, à n'être plus que la propriété de quelques personnes entreprenantes » (1).

Pour M. Paul Leroy-Beaulieu et beaucoup d'autres économistes, les coopératives de production n'ont qu'une existence éphémère; elles naissent et disparaissent presque aussitôt, pour faire place à d'autres institutions semblables, qui ont le même sort. Pour eux, la durée maxima de ces coopératives est d'un quart de siècle et encore n'est-ce qu'un très petit nombre qui atteint cette longévité. L'exemple de la plus longue durée que cite M. Paul Leroy-Beaulieu, est celui de la coopérative des bijoutiers, fondée en 1834 par Buchez et qui a vécu pendant 60 ans.

Et encore les Sociétés coopératives qui durent le plus longtemps ne devraient plus porter ce nom, car elles ne possèdent plus aucun des caractères des Sociétés coopératives. Ainsi en 1890 la Société coopérative des lunettiers de Paris ne comprenait que 58 *associés*, alors qu'il y avait 1.200 ouvriers *salariés*, non associés. Une telle Société n'est pas une coopérative, mais bien une

(1) Paul Leroy-Beaulieu, t. II, p. 627.

Société anonyme. Il faut en dire autant de la filature coopérative de coton créée par les fameux « Equitables Pionniers de Rochdale », qui devint au bout de dix ans une Société de capitaux dont les ouvriers, ne recevant même plus aucune part dans la participation aux bénéfices, n'étaient que de simples salariés. Et cette évolution n'est pas une exception; M. Paul Leroy-Beaulieu nous déclare que « la dégénérescence de la Société coopérative de production en Société de capitaux vulgaire est en Angleterre le cas normal » (1).

Et cependant M. Paul Leroy-Beaulieu termine sa critique par ces mots : « Il n'est pas moins vrai que, tout en étant une organisation de transition prompte à dégénérer, la coopération est utile et susceptible d'applications nombreuses et profitables. Elle étend à de nouvelles couches les combinaisons économiques reconnues les plus avantageuses. Elle rend plus aisé l'essor de l'élite de la classe ouvrière..... Il y a là un utile instrument de progrès social, non pas un germe de palingénésie » (2).

Ce que l'on reproche aux Sociétés coopératives de production, c'est donc de manquer de stabilité et de n'avoir qu'une existence plus ou moins éphémère. Pour toute réponse nous dirons que le *labour co-partnership* aura précisément pour effet de prolonger la vie des Sociétés coopératives de production.

En effet, nous l'avons vu dans le premier chapitre, les statuts des différents établissements où le *labour co-partnership* est en vigueur sont formels sur ce point. Non

(1) Leroy-Beaulieu, t. II, p. 632.

(2) Leroy-Beaulieu, t. II, pp. 642 et 643.

seulement les actions de la Société, c'est-à-dire tout le capital social, doivent un jour ou l'autre appartenir en entier aux ouvriers travaillant dans l'établissement, mais les règles de la transmission des actions sont établies de telle sorte que le capital devra toujours appartenir aux ouvriers de l'usine ; et non pas à quelques-uns seulement, mais à la grande majorité, sinon à l'universalité. Et pour éviter l'accumulation des actions dans quelques mains, l'on pourrait insérer dans les statuts des clauses qui interdiraient aux ouvriers d'en posséder un chiffre trop considérable. Nous avons déjà signalé sous ce rapport les statuts de la maison Thomson and Sons, d'Huddersfield.

Le *labour co-partnership* vient donc remédier à l'inconvénient principal, pour ne pas dire au grief unique que l'on allègue contre les Sociétés coopératives de production, qui est leur courte existence. Nous ne voulons pas dire que grâce au *labour co-partnership*, ces Sociétés dureront éternellement. Mais nous aimons à penser que si les statuts sont strictement observés, les établissements en question, tant qu'ils existeront, resteront toujours de véritables coopératives, et ne se « pervertiront » pas en Sociétés anonymes.

CHAPITRE IV

Critique du système : Les avantages.

Après avoir entendu les adversaires du *labour co-partnership*, nous devons maintenant donner la parole à ses défenseurs.

Comme nous pourrons nous en convaincre, ils font valoir d'excellentes raisons et de sérieux avantages. Pour plus de clarté, et bien que l'ordre social, l'ordre moral et l'ordre économique se touchent de près jusqu'à se compénétrer souvent, nous diviserons ces avantages en trois catégories : les avantages pour la paix sociale, les avantages moraux, et les avantages économiques.

SECTION I

AVANTAGES POUR LA PAIX SOCIALE

Personne ne niera que jamais à aucune époque de notre histoire la lutte entre les différentes classes de la société n'avait atteint le paroxysme que nous pouvons constater actuellement. Il suffit de s'être mêlé à la population ouvrière de nos grandes villes industrielles, il

suffit de s'entretenir pendant quelques instants avec des ouvriers, d'assister à des réunions électorales ou socialistes, ou seulement de lire les journaux, pour se convaincre qu'actuellement dans la classe ouvrière on n'entend plus que des cris de haine : les menaces et tentatives récentes de grève générale dans le Nord et ailleurs en font foi (1).

Aussi tous ceux qui se préoccupent de l'avenir de la société, doivent tendre tous leurs efforts pour empêcher une lutte fratricide et essayer de combler le fossé qui sépare les différentes classes, en les unissant le plus possible et en leur démontrant qu'elles ont un mutuel besoin l'une de l'autre.

Or précisément le *labour co-partnership* peut arriver à ce résultat.

§ 1^{er}. — *Le LABOUR CO-PARTNERSHIP réalise l'alliance du capital et du travail.*

De même que l'union fait la force, la désunion, de l'aveu de tous, est une cause de faiblesse. Des hommes qui ont devant les yeux le même idéal, qui poursuivent le même but, s'ils se trouvent désunis, perdront en luttes intestines stériles une grande partie de leurs ressources, de leur temps, de leurs forces. Et plus les querelles seront vives, plus le but commun sera difficilement atteint. Inutile d'insister sur cette vérité qui n'est pas moins évidente en matière économique qu'en toute autre. Qui pourrait nier les conséquences merveilleuses qui

(1) Octobre 1902.

résulteraient pour un pays d'une union intime entre le capital et le travail?

Ces deux principaux agents (1) de la production des richesses subiraient une impulsion dont on ne peut prévoir tous les heureux effets. Quels bienfaisants résultats ne pourrait pas espérer un pays tout à la fois agricole, industriel et commercial, si capitalistes et travailleurs cessant toute querelle pouvaient contracter une union véritablement indissoluble!

Car la nécessité du capital dans la production des richesses est un fait indéniable qui devrait être reconnu par tous. Le travail et le capital sont nécessaires l'un à l'autre. Ils devraient donc toujours s'entendre, car les intérêts du capital sont les intérêts du travail et réciproquement. Sans capitaux l'ouvrier ne pourrait pas travailler; sans l'ouvrier, le capitaliste ne pourrait faire fructifier ses capitaux. Or l'antagonisme entre les travailleurs et les capitalistes éclate partout dans le monde du travail. Il faudrait être aveugle et sourd pour nier qu'actuellement non seulement en France, mais dans tous les pays du monde, un nombre considérable d'ouvriers poursuivent les patrons et les capitalistes d'une haine qu'ils ne perdent aucune occasion de manifester publiquement. Trop souvent les journaux rapportent des scènes de pillage d'usines avec cris de mort contre les patrons (2).

Quelles sont les causes de cet état de crise? Il y en a

(1) Le troisième est la nature.

(2) On sait qu'en octobre 1902, les grévistes de Dunkerque ont terrorisé cette ville pendant plusieurs jours et mis le feu chez M. Wimille, marchand de charbons.

beaucoup sans doute ; mais l'une des principales est la passion de jouir. Le pauvre porte envie au riche ; il voudrait, lui aussi, posséder la fortune. L'ouvrier, surtout lorsqu'il a perdu l'espérance d'une vie future, ne sait pas se contenter de sa situation ; il veut jouir pendant la vie présente, jouir tout de suite, et pour cela posséder la richesse qu'il voit entre les mains de ceux pour qui il travaille ; de là sa haine pour le patron.

Quel remède l'économiste — pour ne parler que de lui — proposera-t-il ? Le remède est de faciliter à l'ouvrier les moyens d'arriver pacifiquement à la propriété, de le rendre propriétaire, d'en faire en un mot un capitaliste. Pour réconcilier l'élément patron avec l'élément ouvrier, pour arrêter cette lutte fratricide entre capitalistes et travailleurs, il faut convaincre les travailleurs que leurs intérêts se confondent avec ceux de leurs patrons ; et comment arriver à ce résultat d'une manière plus efficace qu'en donnant aux ouvriers la faculté et la facilité de devenir eux-mêmes capitalistes ?

« Que l'on stimule l'industrielle activité du peuple par la perspective d'une participation à la propriété, a dit S. S. le Pape Léon XIII, et l'on verra se combler peu à peu l'abîme qui sépare l'opulence de la misère, et s'opérer le rapprochement des deux classes » (1).

Or il est manifeste que le *labour co-partnership* aboutit à ce résultat. Il offre un excellent moyen, légal et paisible, de faciliter aux ouvriers l'accès à la propriété. Bien plus, ce système transforme les ouvriers en capitalistes et en propriétaires d'actions, et par là même fait

(1) Lettre encyclique du 15 mars 1891, *De conditione opificum*, p. 46 (Poussielgue).

cesser l'antagonisme actuel entre patrons et ouvriers, entre le capital et le travail. L'ouvrier devenu lui-même capitaliste cessera de considérer ses intérêts comme opposés à ceux du patron, puisque les uns et les autres se confondront dans les mêmes mains ; il cessera de porter envie au capitaliste, qu'il n'aura plus de raison de haïr. Il reconnaîtra lui-même les avantages et la nécessité des capitaux pour la production, et perdra tout motif de se révolter contre ceux dont il sera le semblable.

De là, la haute portée morale et sociale du système, qui aboutit sans révolution, et sans léser aucun droit, au résultat que le socialisme révolutionnaire voudrait atteindre en renversant tout l'ordre établi et en foulant aux pieds les droits des capitalistes, patrons ou actionnaires. Lui aussi prétend remettre aux mains des travailleurs la propriété de « l'instrument de travail ».

« La mine aux mineurs », disent d'aucuns. Mais dans quel sens l'entendent-ils ? D'après eux les ouvriers *ont droit* à la propriété de la mine, les actionnaires ne sont en somme que des voleurs, et doivent remettre immédiatement leurs actions aux ouvriers. Telle est leur thèse. Tout autre est celle que nous exposons. D'après les partisans et les fondateurs du *labour co-partnership*, les ouvriers n'ont *aucun droit* à la propriété de leurs « instruments de travail », et les actionnaires sont bien les propriétaires légitimes des actions. Mais il est permis de rembourser aux premiers actionnaires leurs capitaux et de faire arriver petit à petit les ouvriers à la co-propriété des actions ainsi remboursées, co-propriété à laquelle ils n'ont aucun droit, mais que les patrons et les

actionnaires veulent bien, après entente, leur concéder librement.

Aussi voyons-nous certains catholiques préconiser ce moyen, grâce auquel pourra s'opérer le rapprochement des classes aujourd'hui si éloignées l'une de l'autre.

Ainsi dans un congrès catholique tenu à Rome il y a quelques années, le vœu suivant a été adopté (nous n'en citerons que la fin, qui seule nous intéresse) :

«... Pareillement il convient de restreindre la classe précaire et misérable des simples salariés; c'est pourquoi une fois admis en premier lieu un juste salaire, répondant au produit du travail, il convient d'accorder à l'ouvrier une première partie de sa rémunération, sous une forme fixe, répondant aux besoins immédiats de la vie, et l'autre partie sous la forme de participation aux bénéfices; et d'élever ultérieurement l'ouvrier jusqu'à la *coparticipation au capital* de l'entreprise, moyennant l'emploi de l'épargne ouvrière *en actions nominatives de l'entreprise elle-même* » (1).

Et M. Max Turmann, à qui nous empruntons cette citation, ajoute : « Pour ceux de nos lecteurs qui seraient tentés de voir là un rêve socialiste, et partant de le condamner, nous rappellerons que, dans sa lettre au cardinal Parocchi, Léon XIII n'a pas cru devoir le désapprouver (2) ». En effet, dans une lettre que Léon XIII adressait au cardinal Parocchi quelques jours après la clôture de l'assemblée, il félicitait les congressistes de

(1) Cité par Max Turmann, *Le catholicisme social depuis l'encyclique « Rerum novarum »*, p. 175.

(2) Max Turmann, *op. cit.*, p. 176.

Rome et approuvait « les vœux exprimés par eux » (1).

A côté du vœu adopté au congrès de Rome nous pouvons encore placer celui qui fut voté au second congrès de la Ligue démocratique belge : « La coopération de production, réunissant dans les mêmes mains le capital et le travail, est le but de la réforme professionnelle chrétienne .. » (2).

Nous le voyons donc, il ne faut pas confondre le cri des socialistes « la mine aux mineurs ! » avec le système qui fait le sujet de cette étude. Nous arrivons sans doute à un résultat semblable, mais par d'autres moyens. La différence est sensible : les socialistes affirment le *droit* des ouvriers à la propriété ; pour nous, l'accession des ouvriers à la propriété ne résulte que d'une *libre concession* des patrons et actionnaires. *Volenti non fit injuria*. Avec le *labour co-partnership* nous arrivons donc à l'alliance la plus complète du travail et du capital ; nous obtenons l'harmonie entre ces deux agents de la production, si désunis actuellement. Au point de vue de la paix sociale et même de la production des richesses, il serait difficile de prévoir tous les bienfaisants effets d'une pareille union. Et à notre avis, cette union intime du capital et du travail est l'un des plus grands avantages du *labour co-partnership*.

§ 2. — *Le LABOUR CO-PARTNERSHIP affermit le droit de propriété individuelle.*

Voici, au point de vue de la paix sociale, un autre ar-

(1) Page 172.

(2) Cité par Max Turmann, p. 176.

gumient qui milite en faveur du *labour co-partnership*•

Le socialisme proprement dit se distingue de tous les autres partis politiques, économiques ou sociaux, par la négation de la propriété individuelle. Pour les socialistes « la propriété (sous-entendez *individuelle*) c'est le vol. »

Il est aisé à leurs orateurs d'entraîner à l'aide de cette formule les masses populaires et ouvrières, puisque les ouvriers sont rarement propriétaires. Mais le jour où l'on parviendrait à rendre l'ouvrier propriétaire, ne fût-ce que d'un faible capital, par exemple d'une action de 100 fr. dans l'usine où il travaille, l'on verrait les ouvriers laisser là ces beaux parleurs, et ce jour-là le socialisme aurait vécu.

Le droit de propriété repose assurément sur des bases solides. Cependant on peut l'affermir davantage et le rendre complètement inébranlable contre toutes les attaques. Le moyen, c'est à la fois de diminuer le nombre de ceux qui ne sont pas propriétaires, de ceux qui n'ont rien à perdre en attaquant le droit de propriété, et d'augmenter le nombre des propriétaires, défenseurs naturels de ce même droit. Il est évident que plus il y aura de propriétaires, plus il y aura de gens ayant intérêt à défendre le droit de propriété, et par suite plus le droit de propriété sera affermi.

Or avec le *labour co-partnership* l'on augmentera le nombre des propriétaires, et l'on enlèvera au socialisme beaucoup d'adeptes qui deviendront des défenseurs convaincus du droit de propriété.

Assurément il existe un moyen plus efficace encore d'arriver à cet heureux résultat : c'est l'institution du « Bien de famille ». Il n'est pas douteux qu'en donnant

à l'ouvrier la propriété de son *home*, c'est-à-dire de sa maison d'habitation et du petit coin de terre qui l'entoure, on arrive à fortifier le droit de propriété individuelle. Aussi l'abbé Lemire a-t-il eu une idée très heureuse en fondant « la Ligue du coin de terre », et en déposant à la Chambre des députés plusieurs propositions de loi pour la création du « Bien de famille » en France (1). Son but est de multiplier le nombre des petits propriétaires fonciers et par là d'augmenter le nombre des défenseurs du droit de propriété. Et c'est pour cela que parmi les adversaires acharnés de ces diverses institutions, maisons ouvrières, jardins ouvriers, biens de famille, nous trouvons au premier rang les socialistes.

Nous sommes les premiers à admettre, loin de le contester, que ces institutions, si elles se généralisaient, seraient bien plus efficaces pour affermir le droit de propriété contre les attaques de ses ennemis que l'introduction du *labour co-partnership* dans les établissements industriels d'un pays.

Cependant Godin — et cela est tout naturel de sa part — va jusqu'à préférer pour l'ouvrier la propriété dans l'usine où il travaille que la propriété de sa maison d'habitation.

Godin s'exprime ainsi (2) :

« La plupart de ceux qui se sont occupés de l'amélioration du sort des classes laborieuses ont considéré

(1) M. l'abbé Lemire n'est pas le seul auteur de propositions de lois sur le *Bien de Famille*. MM. Hubbard, Léveillé, Vachez en ont également déposé en faveur de cette institution.

(2) Godin, *Mutualité sociale*, p. 64.

l'accès à la propriété comme une condition essentielle de cette amélioration.

« Le moyen proposé pour atteindre ce but a consisté surtout à placer les économies de l'ouvrier, quand celui-ci en peut faire, dans l'achat d'une petite maison servant à le loger lui et sa famille ; mais on a négligé de lui donner un intérêt dans l'usine, dans la fabrique et dans la ferme.

« Il est pourtant bien aussi intéressant pour l'homme de labeur de se sentir des droits sur l'atelier et l'instrument de travail qui constituent son gagne-pain, que sur la maison qu'il habite. L'atelier, en effet, n'est pas seulement le lieu où se gagne la subsistance de chaque jour, il est de plus celui où l'ouvrier dévoue sa liberté à l'action méritoire du travail.

« En n'ouvrant à l'ouvrier que la perspective de devenir propriétaire de son habitation, on ne réalise qu'une faible partie de ce qui est à faire, car l'atelier où le travailleur passe sa journée, la matière qu'il met en œuvre, le produit qui sort de ses mains, le profit qu'on fait de ce produit, sont des choses qui le touchent de près et dans lesquelles il ne serait certainement pas moins heureux d'avoir une part d'intérêt que dans l'habitation où il est logé. »

Il n'est pas besoin de réfléchir longtemps pour admettre que la propriété des actions d'une usine accordée aux ouvriers fortifie le droit de propriété, nous disons le droit de propriété individuelle. Car avec le *labour co-partnership* nous nous trouvons bien en face de la propriété individuelle. D'abord les ouvriers ont la propriété individuelle de leurs actions qu'ils peuvent

transmettre comme bon leur semble, sous réserve des restrictions contenues dans les statuts. En second lieu, en cas de dissolution de la Société, ils ont droit sur l'actif social proportionnellement au nombre de leurs actions.

Si donc les institutions des maisons ouvrières, des jardins ouvriers et du « coin de terre » fortifient la propriété individuelle, il en est de même du *labour co-partnership* qui rend les ouvriers propriétaires des actions de l'usine où ils travaillent.

Donc encore avantage au point de vue de la paix sociale.

§ 3. — *Le LABOUR CO-PARTNERSHIP peut maintenir le bon ordre dans le monde du travail.*

Dans l'exposé des motifs du projet de loi de M. l'abbé Lemire sur « le Bien de famille » nous remarquons les arguments suivants : « ... Faut-il ajouter que la multiplication des biens de famille augmente le nombre des citoyens qui s'intéressent au maintien de l'ordre, au bon fonctionnement des services publics, à la marche des affaires et qui se détournent des doctrines perverses et odieuses de l'anarchie ? La chose est évidente. »

Et un peu plus loin :

« Nous donnons par conséquent au peuple de France la garantie de sa liberté et l'indépendance nécessaire pour intervenir virilement dans les choses publiques. A cette condition il s'élèvera plus haut que le prolétariat et fera bon usage du suffrage universel » (1).

(1) Rapport de M. l'abbé Lemire sur la proposition de loi relative au *Bien de famille*.

Ces arguments ne s'appliquent pas moins bien à la co-propriété accordée aux ouvriers. Il n'est pas douteux en effet que si l'on peut arriver à diminuer la classe des prolétaires, l'on diminuera par là même le nombre des gens sans aveu qui n'ont d'autre plaisir que d'être des fauteurs de grèves et que de mettre le désordre partout, aussi bien dans la vie économique et dans la vie sociale que dans la vie politique.

En rendant l'ouvrier légalement propriétaire de son usine, de ses instruments de travail, nous enlevons au salarié de jadis, devenu propriétaire, toutes les raisons qui actuellement dans le monde du travail poussent les ouvriers à déclarer les grèves.

Par là même nous augmentons « le nombre des citoyens qui s'intéressent au maintien de l'ordre, au bon fonctionnement des services publics. » Personne ne niera que l'ouvrier propriétaire a plus d'intérêt à voir l'ordre maintenu que l'ouvrier non propriétaire. Ayant une propriété à défendre, l'ouvrier propriétaire ne voudra pas l'exposer en venant entraver par des moyens révolutionnaires le bon fonctionnement des services publics.

Il ne faut pas oublier non plus que la situation matérielle et morale d'un ouvrier propriétaire d'actions est bien plus élevée que celle d'un salarié. L'ouvrier qui travaille dans *son* usine aura évidemment beaucoup plus de liberté et d'indépendance que le simple salarié qui travaille dans l'usine *de son patron*. L'ouvrier propriétaire, « qui sait qu'il devient quelqu'un » (1), a plus

(1) Goffinon, *Réforme sociale*, 1891, Tome I, page 557.

conscience de sa propre dignité de travailleur manuel qu'un simple salarié qui hait sa condition.

D'un autre côté les ouvriers eux-mêmes et les personnes des classes plus élevées respecteront davantage l'ouvrier propriétaire. Voilà donc un moyen légal et pacifique de combler quelque peu le fossé qui se creuse tous les jours de plus en plus entre les différentes classes de la société.

Alors l'ouvrier devenu plus libre, plus indépendant, ayant plus conscience de sa dignité d'ouvrier et d'homme, interviendra « virilement dans les choses publiques... et fera bon usage du suffrage universel » (1). Peut-être touchons-nous là du doigt un moyen pour enrayer la crise du Parlementarisme. S'il est vrai qu'avec le *labour co-partnership*, l'on puisse avoir des Parlements dignes de ce nom, c'est-à-dire d'où seraient bannis le pugilat et l'obstruction systématique et qui reprendraient les belles traditions de libre discussion et de politesse courtoise et chevaleresque, nous croyons qu'il serait bon de favoriser et d'encourager un système de rétribution qui nous vaudrait de tels bienfaits !

Ces avantages sont problématiques peut-être. Nous avons cependant voulu les exposer ; car si nous n'avons pas grande confiance dans l'heureuse influence du *labour co-partnership* sur les collèges électoraux pour améliorer le Parlementarisme, du moins, il n'est pas douteux pour nous qu'il ne favorise le bon ordre et la sécurité publique, et qu'il ne doive avoir pour effet certain une *diminution* sensible du nombre des grèves (2).

(1) Abbé Lemire.

(2) Au moment de terminer ce travail nous lisons dans les jour-

Car comme le dit si bien Le Play (1) : « Les ouvriers devenus propriétaires sentent le danger des agitations politiques et ils ne songent plus qu'à s'élever par l'ordre et la frugalité, dans la hiérarchie sociale. »

naux une communication qui confirme ce que nous disons. Le 9 octobre 1902 la grève générale devait éclater dans tous les bassins miniers de France. La « Mine aux mineurs » de Monthieux (département de la Loire) refusa de participer à la grève; alors les grévistes la saccagèrent complètement. Nous sommes heureux d'extraire le passage suivant d'un long rapport qui fut présenté après le pillage à M. Combes, président du Conseil, par une délégation de la Chambre consultative des associations ouvrières de production :

« ... Tels sont les faits.

« Ils sont le résultat d'une erreur populaire d'abord. . .

« L'erreur populaire c'est celle qu'ont commise les grévistes en ne se rendant pas compte qu'une association ouvrière *n'a pas de motifs pour faire grève*, puisque chacun des membres qui la composent réunit à la fois en lui la qualité de patron et d'ouvrier, et qu'il ne peut y avoir, dès lors, de conflits entre ces deux éléments séparés et le plus souvent adversaires au contraire, dans les rapports ordinaires du capital et du travail.

« C'est dans un cas de grève, justement, qu'apparaissent plus nettement que jamais les bienfaits de l'association ouvrière et cela devrait donner à réfléchir aux travailleurs qui s'en tiennent pour améliorer leur sort au moyen simpliste et inefficace de la grève.

« Mais c'est ce que ne veulent pas certains agitateurs, dont le rôle serait fini le jour où les ouvriers seraient en association, et c'est ainsi que M. Escalier avait déclaré « qu'il ne devait pas « rester trace de la Mine aux mineurs ». Ces excitations n'ont trouvé que trop d'échos. »

(1) Le Play, *La Réforme sociale en France*, tome I, page 397, 7^e édition.

SECTION II

AVANTAGES MORAUX

§ 1. — *Le LABOUR CO-PARTNERSHIP favorise LA STABILITÉ de la famille ouvrière.*

L'on se plaint beaucoup aujourd'hui et à juste titre de l'instabilité des foyers, qui est à notre époque l'un des grands fléaux de la classe ouvrière. Le foyer instable « domine maintenant parmi les populations ouvrières soumises au nouveau régime manufacturier de l'Occident » (1). C'est un fait reconnu de tous. Avec le développement qu'ont pris nos villes industrielles, avec la crise industrielle que nous subissons, l'ouvrier n'est plus stable. Et nous assistons à ce phénomène véritablement étrange : des ouvriers qui, malgré le nombre considérable d'usines existant en France, ne peuvent rester plusieurs mois dans la même maison, et vont courant de ville en ville pour chercher une occupation, un travail qu'ils ne sont jamais assurés de rencontrer ! De leur côté, les grèves forcent l'ouvrier à quitter son travail habituel et le mettent dans l'alternative de rester sans rien faire ou de s'expatrier pour trouver au loin, s'il le peut, une occupation qui lui permette de gagner le nécessaire pour faire vivre sa famille. Nous en dirons autant du chômage forcé, l'une des conséquences de la grande industrie et de la surproduction. Un jour une usine emploie 2.000 ouvriers ; le lendemain à la suite d'une baisse des

(1) Le Play, *La Réforme sociale en France*, t. I^{er}, p. 388.

prix ou d'une augmentation des stocks, elle n'en embauchera que 1.800 ou 1.500, et force sera aux 200 ou 500 ouvriers restants de quitter la ville industrielle où ils s'étaient établis, pour aller trouver ailleurs un gagne-pain.

Aussi voyons-nous s'étendre de plus en plus cette plaie du foyer ouvrier instable, l'une des causes principales des maux moraux et matériels dont souffre actuellement la famille ouvrière, et du développement du paupérisme. »

Et même, nous parlons de *famille ouvrière* : mais il est malheureusement trop vrai que la plupart du temps, la famille ouvrière n'existe pas. L'ouvrier forcé de se rendre de ville en ville pour trouver du travail ne se marie plus ; ou s'il se marie et que la grève ou le chômage le force de travailler ailleurs, il ne se fait aucun scrupule d'abandonner femme et enfants pour aller s'établir dans une autre ville, où ne pouvant vivre seul, il habitera avec une femme qui n'est pas la sienne et des enfants qui ne sont pas les siens. C'est de l'histoire contemporaine : il suffit de connaître les quartiers ouvriers de nos villes, d'avoir visité quelques familles ouvrières, pour se rendre compte que les familles légitimement formées sont relativement rares parmi les ouvriers des villes, tandis que les unions irrégulières y sont fréquentes.

Il y a là un grand péril qui, si l'on n'y prend garde, peut conduire notre pays aux pires abîmes, et il n'est que temps — s'il n'est pas déjà trop tard — de porter remède au mal, ou du moins de l'enrayer. Aujourd'hui non seulement le foyer familial ouvrier est instable, mais la famille elle-même — nous entendons la famille légi-

time, la seule qui mérite ce nom — n'existe plus. Or la famille est, de l'aveu de tous, la clef de voûte de tout l'édifice social.

M. Cauwès n'a-t-il pas écrit : « La constitution de la famille est, au point de vue moral comme au point de vue économique, la clef de voûte de toute société » (1) ?

Et M. Villey, doyen de la Faculté de droit de Caen, ne professe-t-il pas, dans ses *Principes d'économie politique*, que « la famille est la plus solide base de la société », que « la société ne saurait subsister sans elle » (2) ; que « c'est dans la famille qu'il faut voir l'unité économique » (3).

Si la famille est si nécessaire à une société, et si d'autre part elle traverse une crise redoutable, le premier devoir des bons citoyens est de s'efforcer d'enrayer cette crise.

Crise surtout morale, croyons-nous, et à laquelle il faudrait opposer un remède moral ; mais ici nous n'avons pas à parler en moraliste, mais en économiste, et ce que nous devons rechercher, c'est un remède de l'ordre économique.

Nous voulons qu'il se fonde, dans le monde des ouvriers, des foyers stables : attachons l'ouvrier et l'ouvrière à un lieu déterminé, empêchons-les de courir de ville en ville. Et il semble qu'il n'y ait pas de meilleur moyen pour cela que d'attacher l'ouvrier et l'ouvrière à l'usine où ils travaillent et à la maison qu'ils habitent,

(1) Cauwès, *Cours d'économie politique*, t. I^{er}, p. 85.

(2) Villey, *Principes d'économie politique* (2^e édition, p. 85).

(3) *Ibid.*, p. 86.

et cela par le plus fort des liens; celui de la propriété. Qu'on les rende propriétaires en tout ou en partie de cette usine et de cette maison, comme le fait le *labour co-partnership*, et l'on aura donné à la stabilité des foyers une garantie des plus sérieuses.

Il est facile, en effet, de comprendre que, co-propriétaire de l'usine où il est employé, l'ouvrier n'aura même plus l'idée de changer de ville. Sa part de propriété lui donnera dans l'établissement un intérêt qui l'empêchera de s'expatrier, parce qu'il tiendra à la conserver. Si en outre il est propriétaire de la maison qu'il habite, comme cela a lieu souvent dans le cas qui nous occupe, le lien sera bien plus fort encore. Ainsi en est-il au Familistère de Guise et pour les maisons ouvrières du Parc Agneta, où se trouve l'imprimerie Van Marken de Delft. Dans ces centres ouvriers, l'on suit les conseils que donnent des économistes distingués : « Que l'homme ait la possession de son foyer, que ce foyer soit décent et agréable, qu'il soit isolé et que soient évitées ces promiscuités corruptrices si malheureusement répandues dans les grands centres manufacturiers ou dans les grandes villes comme Paris, et l'on peut affirmer que la moralité publique aura fait un grand progrès(1). »

Les faits donnent raison à ces prévisions. Rien de plus éloquent que le tableau que nous reproduisons en note et qui montre les résultats obtenus auprès des ouvriers de l'*Association du capital et du travail* des usines de Guise et de Schaerbeek (2). L'ouvrier se fixe

(1) Villey, *op. cit.*, p. 86.

(2) *Notice sur la société du Familistère de Guise*, p. 46 (v. ci-contre) :

volontiers d'une façon définitive auprès de ces usines modèles ; il s'y marie. Les enfants issus de ces mariages vont d'abord dans les écoles appartenant à la Société, puis rentrent dans l'usine où travaillent leurs pères et leurs mères. C'est ainsi qu'à Guise « après 14 ans révolus, l'enfant est admis dans l'atelier ou l'usine. » Il prend petit à petit la succession de ses parents et habite la même maison, le même appartement qui a abrité ses auteurs. Voilà bien, ce nous semble, la famille ouvrière stable, fondement de toute société.

Et à notre avis, c'est un des grands bienfaits du *labour co-partnership*. Il a pour résultat de fonder et d'établir pour jamais dans les maisons ouvrières situées auprès des usines des familles ouvrières stables ou tout au moins des foyers ouvriers stables.

Nous terminerons ce paragraphe par une citation de M. Emile Faguet, qui dans une page de ses *Questions politiques* a traité la question de la co-propriété accordée aux ouvriers. Voici ce que dit à ce sujet l'éminent académicien (1) : « Il a (ce système) une vertu d'encoura-

« Ouvriers et ouvrières ayant		Guise	Schaerbeck
moins de 5 années de présence.	. . .	265	142
de 5 à 10 années de présence.	. . .	182	54
de 10 à 15 —	. . .	278	43
de 15 à 20 —	. . .	171	45
de 20 à 25 —	. . .	219	17
de 25 à 30 —	. . .	109	13
de 30 à 35 —	. . .	67	5
de 35 à 40 —	. . .	42	3
Au-dessus de 40 années de présence (dont 1 au-dessus de 45 années à Guise) ».		3	2
Soit à Guise : 265 présences de moins de 5 ans, contre 1071 de 5 à 45 ans et à Schaerbeck : 142.		—	—

(1) Émile Faguet, *Questions politiques*, in-16, Colin, 1899, p. 221.

gement et d'excitation infiniment salulaire et bienfaisante. Il attache l'ouvrier à l'entreprise, il éteint son impatience funeste parfois, stérile presque toujours, de changer de lieu. »

§ 2. — *Le LABOUR CO-PARTNERSHIP favorise l'augmentation de la population.*

La question de la population — ou plutôt de la dépopulation — est une question bien délicate. Nous n'avons pas à la traiter ; il nous suffira de dire en quelques mots quelle peut être l'influence du *labour co-partnership* sur le chiffre de la population d'un pays.

Il est un fait unanimement constaté par les économistes : plusieurs pays civilisés — notamment la France — voient actuellement le chiffre de leur population rester presque stationnaire, lorsqu'il ne diminue pas. M. Paul Leroy-Beaulieu l'établit d'une façon péremptoire, avec chiffres à l'appui, dans deux chapitres de son *Traité théorique et pratique d'Économie politique*.

Sans passer en revue les dangers de la dépopulation tant au point de vue politique qu'au point de vue économique, rappelons seulement que pour un grand pays, la stagnation — et *a fortiori* la décroissance — de la population est une cause fatale de déchéance politique, si les pays rivaux voient leur population s'accroître tandis que la sienne ne change pas ou diminue (1). Et au point de vue du progrès économique, « une population

(1) Paul Leroy-Beaulieu, *Traité théorique et pratique d'Économie politique*, t. IV, p. 627.

qui reste stationnaire finit par s'alanguir et s'efféminer ; dans les familles peu nombreuses... les enfants sont élevés avec une tendresse trop pusillanime ; ils sont entourés d'une affection amollissante qui diminue chez eux la hardiesse du caractère et de l'esprit. » (1)

En face de ce fléau, on ne saurait rester impassible. La question de la dépopulation en France est en ce moment une grave préoccupation pour les économistes, les moralistes et même pour les hommes politiques, puisque sur la demande de M. Piot, sénateur de la Côte-d'Or, il a été formé en 1901 une grande commission extra-parlementaire pour étudier les moyens de remédier au mal.

Or parmi ces moyens nous croyons pouvoir indiquer le *labour co-partnership*. Non pas que nous le donnions comme apte à relever en peu de temps et d'une façon sensible le chiffre de la population d'un pays ; mais nous croyons — autant que l'on peut émettre une assertion de ce genre en face des obscurités et des incertitudes inséparables du problème de la natalité — nous croyons, disons-nous, qu'il ne peut manquer d'avoir en cette matière une influence favorable.

Et voici en quel sens.

On dit, nous le savons, et les chiffres le démontrent, que « l'amoindrissement (de la natalité) est en proportion de l'aisance et du développement des idées et des mœurs démocratiques » (2). Le *labour co-partnership*, qui développe l'aisance dans la

(1) *Op. cit.*, p. 628.

(2) Paul Leroy-Beaulieu : *Traité théorique et pratique d'Économie politique*, tome IV, page 593.

classe ouvrière, semblerait donc de ce chef devoir être plutôt une cause d'amoindrissement de la natalité. Mais nous croyons, à envisager les autres côtés de la question, que tout autres seraient ses résultats.

Nous venons de voir que le *labour co-partnership* avait pour effet de fonder et d'établir dans des conditions stables des familles ouvrières. Or il est manifeste, — et nous l'avons démontré au paragraphe précédent, — que l'ouvrier, une fois attaché à une localité ou à une usine déterminée, se mariera beaucoup plus volontiers et plus facilement que s'il mène une vie vagabonde de ville en ville. Avec le *labour co-partnership*, il y aura donc augmentation des mariages, et par une conséquence vraisemblable augmentation des naissances. De plus, les jeunes gens se trouvant de bonne heure établis d'une façon définitive dans l'usine et dans les logements ouvriers, attendront moins longtemps avant de songer au mariage. Ils se marieront plus jeunes qu'ils ne le font actuellement : nouvelle raison pour qu'il y ait plus de naissances qu'aujourd'hui ; car avec le nombre d'années de mariage, s'augmenteront pour eux les probabilités d'avoir de nombreux enfants ; d'autant qu'il est reconnu par les médecins que plus les époux sent jeunes à partir de 18 ans pour la femme et de 25 ans pour l'homme, plus les unions ont chance d'être fécondes.

Autre considération. Beaucoup d'ouvriers hésitent à augmenter le nombre de leurs enfants, par crainte de ne pouvoir s'occuper d'eux et subvenir à leur entretien. Après des usines où le *labour co-partnership* sera employé, l'on trouvera ordinairement une foule d'institutions fondées pour l'enfance. Les parents sachant qu'ils

ont à leur portée des institutions telles que « nourrice-rie », « pouponnat », etc., ne regarderont plus à avoir plusieurs enfants ; il y aura pour eux moins de contrainte morale.

Toujours dans le même ordre d'idées, dans quelle classe de la société la mortalité infantine fait-elle le plus de ravages ? les statistiques sont là pour dire que c'est parmi les enfants des ouvriers. Et pourquoi cela ? Parce que la plupart du temps les enfants sont privés de soins. La mère étant obligée d'aller travailler à l'usine, abandonne ses enfants, s'en occupe à peine ; quelquefois ils ne reçoivent même pas la nourriture suffisante. Anémiques et sans forces, s'il survient des maladies, des épidémies, ils sont enlevés immédiatement, comme les feuilles mortes tombent au plus léger souffle de vent. Supposez maintenant des « nourriceries », des « pouponnats », appartenant aux ouvriers qui travaillent dans l'usine ; les enfants recevront tous les soins hygiéniques et médicaux possibles, et suivant les dernières données de la science. Le danger des maladies et des épidémies sera sinon écarté, du moins rendu moins redoutable, et l'on verra diminuer la mortalité infantine.

Quant à l'objection signalée plus haut, s'il est vrai qu'un raffinement de civilisation, de bien-être et d'aisance favorise la diminution des naissances, cette objection vise surtout les classes aisées, et n'atteint la classe ouvrière que dans une proportion bien moindre. Par contre, il faut également reconnaître, toujours statistiques en mains, que le bien-être et l'aisance diminuent le nombre des décès et ont pour effet de prolonger de quelques années la durée de la vie humaine. Avec l'aisance et le bien-être, l'hy-

giène fait des progrès; d'où une mortalité moindre, même dans un âge assez avancé. « Avec une bonne hygiène, on peut tellement gagner sur les décès que, même avec une mortalité de 20 pour 1.000 habitants la population devrait pouvoir non seulement se maintenir, mais même légèrement s'accroître » (1). Or avec le *labour co-partnership* le résultat ne serait pas douteux. L'ouvrier ayant un peu plus d'aisance, possédant une maison ou un appartement à lui, où toutes les règles de salubrité auront été respectées, prendra plus de soins hygiéniques et recevra plus de soins médicaux que les ouvriers ordinaires, qui vivent quelquefois dans des taudis infects, et reculent-trop souvent devant les frais qu'entraîne le recours au médecin et au pharmacien.

En résumé : avec plus de bien-être, plus d'hygiène ; avec plus d'hygiène, moins de mortalité ; avec moins de mortalité, plus de population.

Enfin l'ouvrier, propriétaire de son usine, de sa maison, et de tous les établissements qui s'y trouvent d'ordinaire annexés (comme à l'imprimerie Van Marken ou au Familistère de Guise), tels que bibliothèque, salle de lecture, salle de jeux, salle de théâtre, café de tempérance, etc., ne songe pas à aller dépenser son salaire au cabaret, ni à chercher dans l'ivresse l'oubli de ses préoccupations ou un remède contre l'ennui des longues soirées d'hiver. Moins d'alcooliques, par conséquent, et diminution correspondante d'une cause active de dépopulation.

Tels sont les avantages moraux que présenterait, à

(1) Paul Leroy-Beaulieu, *op. cit.*, t. IV, p. 614.

notre avis, le *labour co-partnership*. Mais que l'on n'exagère pas notre pensée. Encore une fois, nous ne voyons pas dans le système que nous étudions un moyen radical d'arrêter le mal qui nous ronge ; nous n'y trouvons qu'un expédient capable, dans une mesure faible sans doute mais appréciable, d'augmenter le nombre des foyers et le chiffre de la population d'un pays.

Cependant certains économistes sont plus catégoriques que nous. Et nous sommes heureux de citer ici le résumé de la communication que M. Cacheux faisait à la Société d'Économie sociale dans la séance du 2 février 1891.

« En 1879 les bâtiments du Familistère (de Guise) étaient habités depuis fort peu de temps, et cependant la mortalité des ouvriers était de 37,60 0/0. A partir de ce moment la mortalité alla sans cesse en diminuant et elle descendit en 1888 à 23,21 0/0. D'après les renseignements qui lui ont été communiqués (à M. Cacheux), la mortalité de l'an dernier est encore inférieure à celle de l'année 1888. Si l'on compare les décès qui ont lieu dans le Familistère à ceux qu'on observe dans la ville de Guise, on trouve que les premiers sont moins nombreux que les seconds..... Un autre bienfait du Familistère, c'est de provoquer un accroissement de population. Au début de la création de l'établissement, les ouvriers célibataires étaient en majorité, mais aujourd'hui les rôles sont renversés, il n'y a plus que douze ouvriers célibataires sur une population de 1.748 habitants comprenant 429 pères de famille. La proportion des naissances a également augmenté d'une manière sensible.

En 1888 on a constaté 38,5 naissances par 1.000 habitants, tandis que la même proportion pour la ville de Guise était de 2,66 0/0. Comme il serait désirable d'avoir de pareilles statistiques pour tous nos établissements industriels ! »

Ces paroles corroborent on ne peut mieux notre argumentation.

SECTION III

AVANTAGES ÉCONOMIQUES

§ 1. — *Le LABOUR CO-PARTNERSHIP favorise l'épargne.*

Inutile d'insister ici sur les avantages de l'épargne pour la classe ouvrière et pour la société tout entière. Ils frappent les yeux les moins clairvoyants. Tout le monde sait que l'épargne est une grande école de moralisation ; introduite dans une famille ouvrière, l'on peut être sûr que cette famille est honnête et qu'elle ne se laisse pas aller aux vices qu'on rencontre trop souvent dans la classe ouvrière, en particulier à l'alcoolisme, avec toutes ses suites. Tout le monde sait qu'en épargnant pendant les années de vigueur où il peut travailler, l'ouvrier est sûr de retrouver dans la vieillesse le petit capital amassé par ses soins, qui lui permettra, au déclin de la vie, de se subvenir à lui-même, sans tomber à la charge de l'assistance publique ou privée. Tout le monde sait que la petite épargne ouvrière, s'additionnant avec la petite épargne ouvrière, forme des capitaux. Car l'ouvrier ne thésaurise pas et ne garde pas son

argent dans le bas de laine ; il le place, et (comme c'est le cas ici) il le place quelquefois dans l'usine même où il travaille. L'industrie ayant plus de capitaux, la production est plus abondante, d'où une augmentation de richesses. La société entière profitera donc de l'épargne ouvrière.

Or le *labour co-partnership* favorise l'épargne, et cela aussi bien dans les établissements où la co-propriété est rendue obligatoire que dans ceux où elle demeure facultative.

Dans ce dernier cas, l'assertion est évidente. Il est clair que les ouvriers de la papeterie Laroche-Joubert, par exemple, mis à même d'acquérir des actions de l'usine avec leurs économies, sont prédisposés et incités à l'épargne. Ils ne négligeront rien, au contraire ils feront tous leurs efforts pour arriver au résultat qu'on leur propose. Aussi mettront-ils chaque jour de côté une partie de leur salaire ; au lieu de gaspiller cet argent en dépenses inutiles ou nuisibles, ils l'épargneront pour se former un capital, qui servira à leur propre avantage, à celui de leur famille et à celui de la société.

Quant aux établissements où la co-propriété est obligatoire, comme au Familistère de Guise, là encore l'on peut dire que l'épargne est favorisée, puisqu'elle est imposée. Sans reprendre ici une discussion sur les inconvénients de l'épargne obligatoire, rappelons seulement la distinction déjà faite entre l'épargne rendue obligatoire par voie législative pour *tous* les ouvriers d'un pays, et l'épargne imposée par un patron dans son usine. Et certes lorsqu'un patron introduit chez lui un système de répartition des richesses comme le *labour co-partnership*,

il favorise l'épargne par là même, puisque les ouvriers ne reçoivent pas en espèces le montant de leur participation aux bénéfices et que toute la part qui leur revient dans les bénéfices est immédiatement transformée en titres d'épargnes.

Nous pouvons donc conclure que le *labour co-partnership* en général favorise cette merveilleuse institution qu'est l'épargne populaire, dont l'effet économique est la création de capitaux nouveaux.

§ 2. — *Le LABOUR CO-PARTNERSHIP favorise la production des richesses.*

Quoi qu'en pensent les économistes de l'école historique allemande, l'on peut affirmer catégoriquement que l'intérêt est le principal mobile, le grand moteur en matière économique. « Et d'abord les instincts de l'homme le poussent à agir pour lui et dans *son intérêt personnel*. *L'intérêt personnel* est le ressort le plus général et le plus énergique de l'activité humaine » (1).

Non pas que l'intérêt personnel soit le seul agent propulseur en matière économique ; il en existe bien d'autres ; mais l'intérêt personnel est le principal. Et ce n'est pas là une affirmation gratuite, que nous apportons ici après les économistes de l'école classique ; si nous la répétons après eux, c'est qu'elle constate simplement un fait existant, que l'on peut vérifier tous les jours. L'intérêt aiguillonne l'homme dans la moindre de ses actions. Quand on a intérêt à faire une chose,

(1) Villey, *op. cit.*, p. 38, 40.

quand elle doit rapporter un profit, on l'accomplit sans retard et volontiers ; dans le cas contraire, on la fait avec négligence ou on la laisse de côté. C'est parce qu'un patron a intérêt à voir son établissement bien marcher et lui rapporter le plus de bénéfices possible, qu'il ne négligera rien pour en assurer et en développer la prospérité. C'est parce que l'ouvrier attend du travail l'argent nécessaire à l'acquisition des objets de consommation dont il a besoin pour vivre, lui et sa famille, qu'il est poussé à travailler ; et plus l'intérêt qu'il aura au travail sera grand, plus et mieux il travaillera et par suite plus il produira de richesses, pour le bien de toute la société.

Or le *labour co-partnership* augmente notablement pour les travailleurs l'intérêt qu'ils ont à travailler. Il favorise donc la production des richesses.

Il n'est pas besoin d'explications pour se rendre compte que l'ouvrier admis à participer aux bénéfices et à plus forte raison à la propriété d'une usine, a un tout autre intérêt à bien travailler qu'un simple salarié. Ce dernier sait que s'il accomplit sa tâche, il recevra le salaire convenu : rien de plus. La quantité des produits de l'usine, le chiffre des bénéfices peut le laisser indifférent. Au contraire, l'ouvrier co-propriétaire a un intérêt immédiat à la réussite de l'entreprise ; il prévoit, il sait que plus il travaillera, plus il aura de profit. Et de fait, plus les produits seront abondants et de bonne qualité, et plus il y aura — normalement — de bénéfices pour les actionnaires, c'est-à-dire ici pour les travailleurs eux-mêmes. L'intérêt personnel excitera donc ces derniers, et les poussera bien autrement au travail que s'ils étaient de simples salariés.

Ce que nous venons de dire serait vrai de la simple participation aux bénéfices, en dehors même de toute participation à la propriété. La co-propriété ajoute à l'intérêt proprement dit ce stimulant spécial qui fait qu'un propriétaire se préoccupe de maintenir en bon état ce qui lui appartient et tient à honneur de le faire prospérer. Et tel qui, par amour du repos ou manque d'énergie, prendrait peut-être son parti d'un gain moins important, fera un effort de plus pour que « son usine » produise plus et mieux que les autres, et fasse brillante figure dans le monde industriel.

M. Nelson, le chef de l'usine métallurgique américaine que nous avons étudiée, prononçait un jour ces paroles : « Il a toujours été reconnu que le travail libre est plus efficace que le travail servile. Par la même raison, *les ouvriers qui ont un intérêt éventuel dans les bénéfices produisent mieux et plus* que ceux dont on se borne à payer les heures ou la journée (1). »

Et M. Emile Faguet, parlant du système de la co-propriété accordée aux ouvriers, déclare qu'il a « une vertu d'encouragement et d'*excitation* infiniment salubre et bienfaisante (2). »

Il y aurait donc dans le *labour co-partnership* une véritable source de richesse pour une nation qui saurait faire une forte application de ce système. D'une part les ouvriers gagnent davantage et se trouvent par suite dans une situation plus aisée. D'autre part la Société est mise en possessions d'un stock plus considérable de pro-

(1) Journal *The Republic*, de Saint-Louis (Missouri), 28 déc. 1890.

(2) E. Faguet, *Questions politiques*, p. 224.

duits de meilleure qualité. Voilà donc une augmentation de richesse tout à la fois pour l'ouvrier et pour la Société. Ce qui prouve bien, soit dit en passant, que l'intérêt particulier n'est pas en contradiction avec l'intérêt général.

Mais la réalité répond-elle à la théorie? Car il est bon de confirmer les principes par des exemples. Dans l'espèce qui nous occupe, il suffit d'interroger les bilans des établissements où la co-propriété a été accordée aux ouvriers. Les chiffres auront ici une réelle éloquence et seront plus convaincants que tous les raisonnements (1).

Si nous interrogeons M. Colin, l'administrateur-gérant de la Société du Familistère de Guise, il nous dira qu'en 1880 le capital de l'Association était de 4 millions de francs; qu'en 1894 le capital était entièrement remboursé à M. Godin ou à ses héritiers; qu'en 1900, au moment de l'Exposition universelle de Paris, le capital de l'association s'était élevé à 5 millions, que l'actif social atteignait le chiffre de 15 millions, et qu'à cette même date, et depuis 1895 seulement, les remboursements effectués sur les titres anciens appartenant aux premiers ouvriers actionnaires s'étaient élevés à 1.420.135 fr.

Du reste voici le total net d'affaires industrielles, locatives et commerciales au Familistère de Guise pendant les dernières années. L'on pourra se convaincre que ce total suit toujours une marche ascendante, sauf pour l'exercice 1897-98, où il reste stationnaire.

(1) Toute cette partie documentaire aurait pu trouver sa place dans le chapitre sur le *Fonctionnement du système*. Mais nous avons préféré rapprocher immédiatement ces chiffres de l'avantage signalé, pour bien faire voir qu'il est réel.

	fr.
Exercice 1892-93	4.976.409,38
— 1893-94	5.004.280,97
— 1894-95	5.166.885,04
— 1895-96	5.688.849,08
— 1896-97	5.714.044,71
— 1897-98	5.713.693,03
— 1898-99	5.755.162,08

Si nous passons maintenant à l'imprimerie *la Laborieuse* de Nîmes, nous pouvons faire la même constatation : « Notre chiffre d'affaires », dit M. Gignoux, directeur de cette imprimerie (1), « qui était pour la première année, c'est-à-dire 1897, de 40.000 francs, s'est progressivement élevé à 46.000 francs en 1899, à 53.000 francs en 1900 et à 60.000 francs en 1901. Et nous avons pu, malgré l'importance relativement considérable des dépenses occasionnées par le renouvellement du matériel dont nous avons parlé (ce chiffre dépasse celui de l'achat de l'imprimerie à M^{me} Laporte) (2), rembourser au 31 décembre 1901 près de 50 actions à 100 francs. Aussi le jury de l'Exposition universelle de 1900, groupe XVI, classe 103, accordait-il à *la Laborieuse* malgré qu'elle n'eût pas trois ans d'existence, une médaille de bronze pour la récompenser des résultats si rapidement obtenus » (3).

(1) Gignoux : *La Laborieuse. Association coopérative de l'imprimerie*. Notice historique.

(2) En effet, comme nous l'avons vu dans le second chapitre, avant 1897 l'imprimerie appartenait à M^{me} Laporte ; il a donc fallu qu'elle soit achetée ; depuis, l'association a dû renouveler le matériel.

(3) Gignoux, *op. cit.*

À la date du 16 mars 1901, M. van Marken, directeur de l'imprimerie de Delft, nous écrivait que le chiffre des affaires, qui s'était augmenté de 15 0/0 en 1899, s'était encore augmenté de 30 0/0 en 1900.

Les chiffres sont donc bien en concordance avec les principes. Et nous sommes fondés à affirmer que l'institution du *labour co-partnership* est de nature à favoriser la richesse des nations.

SECTION IV

TÉMOIGNAGES DES DIRECTEURS DES ÉTABLISSEMENTS OÙ LE SYSTÈME EST EN VIGUEUR

Avant de terminer ce chapitre, il sera très instructif d'interroger les patrons qui ont accordé la co-propriété à leurs ouvriers. Ils ont vu le système à l'œuvre, ils l'ont pratiqué, ils sont donc plus à même que n'importe qui de donner un jugement juste sur la question. Et après avoir développé les inconvénients et les avantages du système, il est naturel de demander aux directeurs d'usines quel est leur avis sur la question.

L'on connaît déjà les idées de M. Godin sur cette matière; nous avons au cours de ce travail assez fait connaître son opinion, et nous avons multiplié les citations empruntées à ce patron, qui, on peut bien le dire, est comme le père du système.

Sans revenir sur ces citations, il nous suffira de rapporter encore ces deux phrases :

« L'association du travail et du capital est un progrès

social à réaliser parallèlement aux progrès industriels. Loin de se nuire, ces deux progrès doivent marcher de concert à la conquête de tous les autres. C'est d'ailleurs l'association qui constituera le remède aux plaies de notre régime industriel : c'est en elle que sont renfermés les véritables principes d'organisation du travail sur laquelle reposera la prospérité future des nations (1). »

M. Gignoux, dans sa notice sur *la Laborieuse* de Nîmes, déclare que l'association du capital et du travail « améliore tous les jours les conditions du travail, tant au point de vue hygiénique que de la durée. »

M. Edgard Laroche-Joubert s'exprime ainsi sur le même sujet : « Le travail en commun, la propriété des outils en commun, les profits en commun, pour être répartis, dans une mesure juste et librement acceptée, entre ceux qui ont concouru à leur production et en raison des efforts et de la capacité de chacun, telles sont les règles dont l'équité ordonne le respect, dont la fraternité commande l'application, et qui constituent les bases de l'association coopérative de production véritable » (2).

Si nous passons à l'étranger, nous y trouvons dans la bouche des patrons la même unanimité en faveur du système qu'ils ont introduit chez eux. Nous dirons même que leurs témoignages sont plus explicites encore.

Voici ce que nous lisons sous la signature de M. van Marken (1900) : « L'influence morale (de la co-propriété) est énorme, le dévouement général et complet. Un fait frappant est à signaler : dans l'Assemblée générale de

(1) Godin : *Mutualité sociale*, p. 52 et 53.

(2) Edgard Laroche-Joubert, page 3 du *Règlement de coopération*.

l'année précédente, les sociétaires ouvriers firent la proposition, signée par tous, de doubler les appointements de la direction : elle fut votée à l'unanimité » (1). Ce dernier fait prouve bien que les ouvriers co-propriétaires ont assez bon esprit et qu'on ne peut leur faire le reproche d'être des insubordonnés.

Le même patron nous écrivait, à la date du 16 mars 1901 : « Quant aux résultats moraux sur tous ceux qui travaillent dans la Société, le rapport de la direction constate qu'ils donnent le meilleur espoir pour l'avenir. »

Dans une lettre datée du 27 novembre 1901, le directeur du « South Metropolitan Gas Company-London » nous déclarait « qu'il était partisan de ce système ».

De M. Thomson, directeur de la grande fabrique de lainages d'Huddersfield, en Angleterre, nous recevions une lettre en date du 28 novembre 1901, où nous remarquions cette phrase : « Il est maintenant compris non seulement par nous-mêmes mais en dehors de nous, que dans un système quelconque semblable à celui que nous avons adopté réside le seul espoir pour la vaste armée des travailleurs. »

Enfin si nous demandons aux Américains, gens pratiques avant tout, ce qu'ils pensent, ils nous répondront par la bouche de M. Nelson : « Je suis, nous écrivait-il le 13 janvier 1902, un ardent défenseur de la coopération dans son sens complet, telle qu'elle est appliquée par les associations coopératives, établies sur des bases solides et régulières, de Grande-Bretagne, de Dane-

(1) Van Marken, *L'organisation sociale dans l'industrie*, pages XIII et XIV.

mark, de Belgique et d'ailleurs. J'approuve entièrement le partage des bénéfices de la participation aux bénéfices, tel que l'ont appliqué Leclaire, Godinet les autres. Je considère cela comme *étant un principe de direction d'usine beaucoup plus économique que les autres mais surtout je le considère comme plus juste que le système qui n'accorde que le simple salaire (1). Je crois que l'ouvrier et le capitaliste doivent être unis et ne doivent pas être antagonistes et inégalement payés comme dans le système « capitalistique »...* A aucun moment il n'y eut de critiques ou de demandes d'intervention de la part des ouvriers. »

Nous n'ajouterons rien à ces opinions et à ces jugements de directeurs d'usines. Ils parlent assez par eux-mêmes et n'ont pas besoin de commentaires.

(1) Nous trouvons pour notre part cette pensée hardie. Et pour-
tant c'est un patron qui parle !

CONCLUSION

Nous voici au terme de notre étude. Nous connaissons maintenant ce qu'est le *labour co-partnership*. Il nous a été très difficile d'en donner une définition pouvant convenir à tous les établissements qui appliquent le système, mais notre chapitre de monographies est venu compléter la définition. Enfin nous avons longuement discuté le système de la co-propriété accordée aux ouvriers, en montrant successivement les inconvénients et les avantages.

Le moment est venu de formuler une conclusion.

Voici celle qui nous semble ressortir de ce que nous avons constaté.

Dans le *labour co-partnership* nous voyons un moyen pacifique et très légitime pour permettre aux ouvriers de devenir propriétaires, et pour fonder des associations ouvrières de production. Nous ne voyons aucun inconvénient réel, lorsque les statuts sont bien rédigés, à ce qu'un patron rende ses ouvriers co-propriétaires de son établissement ; nous avons pu au contraire nous convaincre que dans ce cas les avantages sont nombreux.

Nous nous trouvons ici, en effet, en face d'une œuvre philanthropique privée, et toutes les œuvres de ce genre doivent attirer l'attention des hommes qui cherchent le

bien économique de leurs semblables. Et nous pensons que tous les patrons et industriels qui ont *concé*édé à leurs ouvriers la faculté de devenir co-propriétaires ont travaillé pour l'humanité entière.

Nous employons ce terme « concédé » pour bien rappeler que c'est une pure faveur faite par le patron, et à laquelle les ouvriers n'ont aucun droit. Et c'est pour cela que nous avons repoussé et que nous repoussons toute mesure législative qui rendrait obligatoire ce mode de rétribution. Une telle mesure serait injuste, léserait les droits des patrons et des capitalistes, et engendrerait toute sorte d'inconvénients — inconvénients qui ne se produisent pas, nous l'avons vu, lorsque l'application du système est laissée à l'initiative des patrons.

Mais alors n'est-ce pas condamner le *labour co-partnership* à ne jamais se généraliser? Tant que l'État n'interviendra pas, tant que le système de la co-propriété pour les ouvriers sera laissé à la libre disposition des patrons, il restera forcément à l'état d'exception. Car la grande majorité des patrons et des actionnaires se résoudront difficilement à faire cette concession spontanée à leurs ouvriers. Mais reconnaître que le *co-partnership* est incapable d'une application générale à moins d'inconvénients graves, n'est-ce pas condamner le système lui-même? Cette conclusion serait excessive; un système n'est pas condamnable pour cette seule raison que son application est difficile, ou qu'il demande trop de vertu et de désintéressement chez ceux à qui il appartient de l'appliquer. Telle mesure, excellente si elle est libre et spontanée, peut devenir nuisible et mauvaise si on prétend l'imposer par la force.

Une dernière remarque. Nous avons pu nous convaincre que les établissements où le système a été rendu par les patrons obligatoire pour les ouvriers, sont devenus ou doivent devenir dans un laps de temps très court la propriété des ouvriers, tandis que dans les établissements où il n'est que facultatif, les ouvriers mettront bien des années à devenir propriétaires de tout le capital social, si même ils y arrivent jamais. Nous ne voulons pas agiter de nouveau ici la question quant au fond, mais nous faisons une simple constatation : le *labour co-partnership* n'arrive à un résultat vraiment complet que dans la première catégorie d'établissements.

Nous avons pu également le constater, ils sont rares aujourd'hui les établissements où l'on applique le *labour co-partnership* et ils ne sont pas nombreux, les ouvriers qui bénéficient des avantages de la co-propriété. Aussi en terminant qu'il nous soit permis d'émettre le vœu de voir beaucoup de patrons et d'industriels suivre l'exemple des Godin, des Laroche-Joubert, des Van Marken, des Thomson, des Nelson, etc. Car nous avons la certitude que si notre vœu ne reste pas lettre morte, il se produira dans le monde du travail un résultat doublement appréciable pour les individus et les sociétés : un peu plus de bien-être, un peu plus de paix sociale, ce dont les peuples ont si grand besoin dans la crise sociale actuelle.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages.
BIBLIOGRAPHIE	VI
INTRODUCTION ET GÉNÉRALITÉS	1
PLAN	5
CHAPITRE I. — <i>Définition du « labour-co-partnership », ses conséquences</i>	
SECTION I. Définition	7
SECTION II. Conséquences	10
§ 1. — Dans quels établissements l'on peut employer le système	10
§ 2. — Rémunération accordée dans ce système aux deux principaux agents de la production	14
A. — Rémunération accordée à l'ouvrier	14
B. — Rémunération accordée au capital	15
C. — Critique de ces rémunérations.	16
§ 3. — Transmission successive du fonds social	19
CHAPITRE II. — Fonctionnement du système	
SECTION I. Fonctionnement du système dans les établissements où il est obligatoire	29
§ 1. — Société du Familistère de Guise	29
§ 2. — La Laborieuse de Nîmes	40
§ 3. — L'Imprimerie Van Marken	45
§ 4. — Fabrique de lainages Thomson	48
SECTION II. Fonctionnement du système dans les établissements où il est facultatif	51
§ 1. — Papeterie coopérative d'Angoulême	51
§ 2. — Maison Aristide Boucicaut	60
§ 3. — Usine métallurgique Nelson	63

	Pages.
CHAPITRE III. — <i>Critique du système : Les inconvénients</i>	67
SECTION I. Inconvénients pour les patrons	67
SECTION II. Inconvénients visant les capitalistes	79
SECTION III. Inconvénients visant les ouvriers	86
SECTION IV. Inconvénients visant la coopérative de production, conséquence du <i>labour co-partnership</i>	95
CHAPITRE IV. — <i>Critique du système : Les avantages</i>	101
SECTION II. Avantages pour la paix sociale	101
§ 1. — Le <i>labour co-partnership</i> réalise l'alliance du capital et du travail	102
§ 2. — Le <i>labour co-partnership</i> affermit le droit de propriété individuelle.	107
§ 3. — Le <i>labour co-partnership</i> peut maintenir le bon ordre dans le monde du travail.	111
SECTION II. Avantages moraux	115
§ 1. — Le <i>labour co-partnership</i> favorise la stabilité de la famille ouvrière.	115
§ 2. — Le <i>labour co-partnership</i> favorise l'augmentation de la population.	120
SECTION III. Avantages économiques.	126
§ 1. — Le <i>labour co-partnership</i> favorise l'épargne.	126
§ 2. — Le <i>labour co-partnership</i> favorise la production des richesses	128
SECTION IV. Témoignages des Directeurs des établissements où le système est en vigueur	133
CONCLUSION	137

Vu :

Le Professeur, président de la thèse,

EDMOND VILLEY.

Vu :

Le Doyen de la Faculté,

EDMOND VILLEY.

Vu et permis d'imprimer :

Le Recteur de l'Université de Caen,

E. ZEVORT.

